

Sygn. akt II PK 332/14

POSTANOWIENIE

Dnia 16 czerwca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa E. B., S. M., M. S.
przeciwko R. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.
o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 czerwca 2015 r.,
skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy
z dnia 26 czerwca 2014 r., sygn. akt V Pa 71/14,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Legnicy wyrokiem z 26 czerwca 2014 r. oddalił apelacje powódek E. B., S. M. i M. S. od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie z 13 lutego 2014 r., którym oddalono ich powództwa o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy. Sąd stwierdził, iż zakończenie obowiązywania porozumienia w sprawie gwarancji pracowniczych stanowiło uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego bez względu na to, że u pracodawcy obowiązuje regulamin wynagradzania wprowadzony niezgodnie z regułami wynikającymi z art. 77² k.p. Procedura uchwalania regulaminów nie należy do procedury wypowiedzania umowy o pracę. Pozwana dokonując wypowiedzeń zmieniających nie naruszyła przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że: „1. Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Zdaniem wnoszącego skargę kasacyjną, zaskarżone orzeczenie oczywiście narusza prawo i trzymanie w mocy zaskarżonego wyroku byłoby rażąco niesprawiedliwe i krzywdzące dla powódki. Wyżej wymienione zarzuty pozwalają zakwalifikować niniejszą skargę podczas jej wstępnego badania jako wniesioną zasadnie oraz służącą rozwojowi wykładni i stanowiącą wkład w rozwój prawa. Stąd wniosek o jej rozpoznanie przez Sąd Najwyższy jest zasadny. 2. Nadto w sprawie występuje zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), sprowadzające się do odpowiedzi na pytanie: Czy pracodawca może skutecznie dokonać wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy wskazując w swoim oświadczeniu jako podstawę prawną wypowiedzenia regulamin wynagradzania (dalej w uzasadnieniu oświadczenia ujednolicenie zasad wynagradzania), którego treść nie została uzgodniona z organizacją związkową działającą u pracodawcy, a jedynie z przedstawicielem załogi, którego wybór jest nieprawidłowy i niezasadny w okolicznościach gdy u pozwanej działa związek zawodowy? W myśl art. 77² § 4 regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania. Zgodnie z § 6 regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. W okolicznościach niniejszej sprawy pozwana zatrudniała pracownika będącego członkiem zarządu jednego ze związków zawodowych działającego u pozwanej. Skoro tak to pozwana nie mogła skutecznie uzgodnić regulaminu wynagradzania z przedstawicielem załogi, którego wybór od samego początku był kwestionowany i bezzasadny”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (wyżej *in extenso*) nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Jako pierwszą wskazano podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Krótka treść uzasadnienia tej podstawy pozwala sądzić, że skarżące odwołują się

we wniosku do zarzutów podstaw kasacyjnych („*Wymienione wyżej zarzuty pozwalają zakwalifikować (...)*”). Nie jest to prawidłowe, gdyż podstawy kasacyjne (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.) stanowią odrębny od podstaw przedsądu (art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c.) element skargi kasacyjnej. Podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania i nie zastępują podstawy przedsądu ani jej uzasadnienia. Odnosi się to również do szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Oznacza to, że skarżące powinny samodzielnie, czyli odrębnie od podstaw kasacyjnych, wskazać i wykazać takie naruszenie konkretnych przepisów, które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że objęty skargą wyrok jest oczywiście wadliwy i dlatego skarga kasacyjna powinna zostać przyjęta do rozpoznania. We wniosku brak jest takich zarzutów.

Natomiast druga podstawa wniosku nie spełnia się jako istotne zagadnienie prawne ze względów metodycznych i merytorycznych. Pytanie o skutecznie dokonane wypowiedzenie (tu zmieniające) nie składa się na istotne zagadnienie prawne. W orzecznictwie przyjmuje się, iż nawet wadliwe wypowiedzenie jest skuteczne. Nie ma wówczas nieważności (*ex lege*) oświadczenia o wypowiedzeniu. Dopiero sąd pracy na skutek odwołania może uwzględnić powództwo pracownika. Jednak w przypadku kontroli wypowiedzenia w grę wchodzi zasadniczo dwie podstawy kontroli, czyli zasadność wypowiedzenia i zgodność z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę. Ponadto sformułowana we wniosku kwestia rozmija się z zasadniczą podstawą rozstrzygnięcia. Sąd w zaskarżonym wyroku miał na uwadze problem zgłoszony w zagadnieniu i dał temu wyraz w uzasadnieniu wyroku, odwołując się choćby do wykładni i stosowania prawa w sprawie zakończonej wyrokiem Sądu Najwyższego z 8 marca 2013 r., II PK 197/12. Podkreślić należy, że czym innym jest wypowiedzenie zmieniające po ustaniu paktu gwarancji pracowniczych i czym innym jest ewentualna wadliwość regulaminu wynagradzania. Przedmiot sprawy dotyczył badania zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę. Według ustaleń i ocen Sądu znaczenie miało tu ustanie paktu, bowiem z tego wynikała zasadność wypowiedzenia. Nie stwierdzono również naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Natomiast wniosek o przyjęcie skargi przenosi punkt ciężkości na

regulamin wynagradzania niezgodniony z zakładową organizacją związkową. Sąd Apelacyjny stwierdził, że nie ma to znaczenia, gdyż wypowiedzenie było uzasadnione z uwagi na wygaśnięcie pakietu gwarancji pracowniczych i konieczność ujednolicenia zasad zatrudnienia, co wskazano jako przyczynę wypowiedzenia. Innymi słowy skoro przedmiotem sporu było wypowiedzenie warunków pracy, to zagadnienie powinno występować w sprawie. Natomiast sformułowana kwestia w żadnej mierze nie kotwicz się w podstawowych przepisach dotyczący zasadności i zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę. Chodzi o przepis art. 45 w związku z art. 42 k.p. Nawet w podstawie kasacyjnej nie zarzuca się naruszenia tych przepisów. Wykracza to jednak poza potrzebę argumentacji, gdyż uzasadnione jest stwierdzenie, iż we wniosku nie przedstawiono istotnego zagadnienia prawnego, które ma na uwadze przepis art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Znaczenie wówczas ma problem prawny o uniwersalnym i istotnym wymiarze dla dziedziny lub systemu prawa, opracowany na podstawie analizy prawa, orzecznictwa a nawet doktryny, po której to wpierw skarżący może stwierdzić, że takie zagadnienie rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Również w tym przypadku krótkie uzasadnienie i jego treść nie składają się na istotne zagadnienie prawne. Zagadnienie takie nie może być redukowane do zwykłej wykładni i stosowania prawa, gdyż wówczas odpowiedź sprowadza się do rozstrzygnięcia zwykłego kazusu.

Z tych przyczyn – z braku zasadnej podstawy przysądu – orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).