

Sygn. akt II PSK 318/21

POSTANOWIENIE

Dnia 18 maja 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M. F.
przeciwko P. [...] Spółce Akcyjnej w W.
o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 maja 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 26 stycznia 2021 r., sygn. akt XXI Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1350
(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 20 maja 2020 r. Sąd Rejonowy w W. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. F. przeciwko P. [...] Spółce Akcyjnej w W. o wynagrodzenie.

Sąd Okręgowy w W., wyrokiem z dnia 26 stycznia 2021 r., oddalił apelację powoda od powyższego wyroku.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy stwierdził, że podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, że obowiązujący u pozwanego od 2010 r. regulamin wynagradzania został prawidłowo wypowiedziany. W tym zakresie odwołał się do poglądów wyrażonych w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 12 października

2017 r., II PK 269/16 oraz z dnia 9 maja 2018 r., II PK 60/17, dotyczących spraw z powództwa pracowników pozwanego P. [...] S.A. i dotyczących analogicznej materii. Uznał zatem, że zarząd Spółki, wbrew jednolitemu negatywnemu stanowisku wszystkich zakładowych organizacji związkowych odnośnie do propozycji zmian w regulaminie wynagradzania, mógł samodzielnie uchylić dotychczas obowiązujący regulamin wynagradzania i regulaminy premiowania oraz wprowadzić, bez zgody związków zawodowych, nowe zasady wynagradzania w oparciu o jednostronnie ustalony akt prawny zakładowego prawa pracy. Wprowadzone przez pozwanego w 2014 r. ramowe wytyczne należało traktować jako *quasi* regulamin wynagrodzenia. Dokument ten, jak wskazywała sama pozwana, nie był regulaminem wynagradzania w rozumieniu Kodeksu pracy, a jedynie dokumentem, którego nadrzędnym celem było uniknięcie zarzutów związanych z nierównym traktowaniem pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Ramowe wytyczne miały zapewnić pracownikom transparentność przeprowadzanych zmian w strukturze wynagrodzenia oraz zapobiec jakimkolwiek roszczeniom z tytułu dyskryminacji. Z prawnej perspektywy stanowiły one natomiast ofertę nowych warunków zatrudnienia. W konsekwencji doprowadziło do tego, że pozwany złożył swoim pracownikom wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy, na zasadach wynikających z ramowych wytycznych. Takie wypowiedzenia otrzymali również powodowie. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy zasadnie podkreślił, żaden z nich nie odwoływał się od otrzymanego wypowiedzenia do sądu pracy, a pracownik, który nie odwołał się od wypowiedzenia warunków pracy i płacy, nie może skutecznie domagać się wynagrodzenia z okresu sprzed daty tego wypowiedzenia.

Powyższy wyrok został zaskarżony przez powoda skargą kasacyjną, w której zarzucono:

1. naruszenie prawa materialnego, tj.:

(-) art. 77² § 1 w związku z § 3, § 4 i § 5 k.p. w związku z art. 20 i 59 Konstytucji RP, przez dokonanie błędnej ich wykładni i w konsekwencji przyjęcie, że pracodawca może jednostronnie uchylić regulamin wynagradzania bez wprowadzania nowego, mimo wyrażenia przez działające u niego wszystkie

organizacje związkowe jednolitego, negatywnego stanowiska w zakresie uchylenia dotychczasowego i wprowadzenia nowego regulaminu.

(-) art. 77² § 1 w związku z § 3, § 4 i § 5 k.p., przez dokonanie błędnej ich wykładni i w konsekwencji przyjęcie, że „ramowe wytyczne” wprowadzone przez pracodawcę są dokumentem o odmiennym charakterze od regulaminu wynagradzania, a w konsekwencji przyjęcie, że miały one moc obowiązującą, mimo że zostały wprowadzone bez zachowania procedury przewidzianej prawem dla ważnego wprowadzenia regulaminu pracy i nie stanowiły źródła prawa pracy w przedsiębiorstwie pracodawcy,

(-) art. 77² § 1 w związku z § 3, § 4 i § 5 k.p. w związku z art. 30 ust. 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r., o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zm.), przez dokonanie błędnej ich wykładni i w konsekwencji przyjęcie, że pracodawca może jednostronnie uchylić regulamin wynagradzania bez wprowadzania nowego, mimo wyrażenia przez działające u niego zakładowe organizacje związkowe wspólnego, jednolitego i negatywnego stanowiska w zakresie uchylenia dotychczasowego i wprowadzenia nowego regulaminu,

(-) art. 77² § 1 w związku z § 3, § 4 i § 5 k.p. w związku z art. 241⁷ k.p. i w związku z art. 241¹² k.p., przez dokonanie błędnej ich wykładni i w konsekwencji przyjęcie, że pracodawca może jednostronnie uchylić regulamin wynagradzania bez wprowadzania nowego, mimo wyrażenia przez działające u niego organizacje związkowe jednolitego, negatywnego stanowiska w zakresie uchylenia dotychczasowego i wprowadzenia nowego regulaminu;

(-) art. 77² § 1 w związku z § 3, § 4 i § 5 k.p. w związku z art. 241⁷ k.p. i w związku z art. 241¹² k.p. w związku z art. 8 k.p., przez dokonanie błędnej ich wykładni i w konsekwencji przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie nie zachodziły przesłanki zastosowania 8 k.p., „tj. że to właśnie pracodawca nie nadużył swojego prawa i w okolicznościach tej sprawy, pracodawca mógł jednostronnie uchylić regulamin wynagradzania bez wprowadzania nowego, a w jego miejsce wprowadzić tzw. „ramowe wytyczne”, mimo wyrażenia przez działające u niego zakładowe organizacje związkowe wspólnego jednolitego, negatywnego stanowiska w zakresie uchylenia dotychczasowego i wprowadzenia nowego regulaminu, a także jednoczesnego zwiększenia składu zarządu pracodawcy i

znaczącego podniesienia wynagrodzeń zarządu, oraz zawiązania przez P. [...] S.A. spółek „córek” (L. 1 sp. z o.o., L. [...] sp. z o.o.) celem samozatrudnienia tam pilotów i stewardes, i pozornego ukrycia poziomu zatrudnienia a w związku z tym kosztów wydatkowanych na wynagrodzenia zatrudnionego w zakładzie pracy personelu”,

(-) art. 77² § 5 k.p., przez dokonanie błędnej jego wykładni i przyjęcie, że do regulaminu wynagradzania mają odpowiednie zastosowanie wszelkie regulacje dotyczące układów zbiorowych prawa pracy, a nie jak wynika to z literalnego brzmienia przepisu, tylko enumeratywnie w nim wyliczone, a co za tym idzie także wypracowane na ich tle orzecznictwo i standardy konstytucyjne i w konsekwencji przyjęcie, że pracodawca może uchylić jednostronnie regulamin pracy i nie wprowadzić nowego, „podczas gdy zgodnie z zapatrywaniem ustawodawcy zapatrywanie w zakresie możliwości jednostronnego uchylenie (wypowiedzenia) regulaminu wynagradzania w zakładzie pracy należy traktować zgoła odmiennie od tego co w zakresie układów zbiorowych pracy dopuścił ustawodawca”,

(-) art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 264 § 1 k.p., przez bezzasadne przyjęcie, że w obliczu kontestowanego przez powoda i nieważnego prawnie zachowania pracodawcy, polegającego na niezgodnym z prawem (niewiążącym) uchyleniu regulaminów wynagradzania i premiowania z 2010 r. i nieważnym prawnie wprowadzeniu tzw. „ramowych wytycznych”, które nigdy nie stały się źródłem prawa pracy w pozwanym przedsiębiorstwie, powód miał obowiązek odwołania się od otrzymanych od pracodawcy wypowiedzeń zmieniających, w określonym tymi przepisami 7 dniowym terminie, aby móc w przyszłości zażądać wypłaty zaległych im części wynagrodzeń, w oparciu właśnie o obowiązujące wciąż (zgodnie z prawem) regulaminy wynagradzania i premiowania z 2010 r.,

2. naruszenie przepisów postępowania w sposób, który miał istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 224 § 1 w związku z art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c., polegające na nierozpoznaniu przez Sąd drugiej instancji wszystkich zarzutów podniesionych przez powoda w apelacji, wadliwe wskazanie, „w zasadzie którym zarzutom apelacyjnym sąd odmówił racji, czy wszystkie zarzuty rozpoznał, które uwidoczniło się tym, iż sąd okręgowy w zasadzie poprzestał na ustaleniu, że sąd rejonowy w I instancji w zasadzie sprawę rozpoznał prawidłowo bez skonkretyzowanego odniesienia się do szeregu szczegółowo przywołanych zarzutów podniesionych

przez powoda”.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne dotyczące w szczególności istnienia stanu bezregulaminowego u pracodawcy a nadto legalności wprowadzonych przez pozwaną - pracodawcę tzw. ramowych wytycznych, które to zagadnienia można doprecyzować w następujący sposób:

- „czy Pracodawca rzeczywiście może skutecznie jednostronnie uchylić regulamin wynagradzania i premiowania w zakładzie pracy pomimo wspólnego, jednolitego i negatywnego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych w zakładzie pracy, chociażby z naruszeniem przepisu art. 77² § 1 w zw. z § 3, § 4 i § 5 K.p., w zw. z art. 241⁷ K.p. i w zw. z art. 241¹² K.p., w zw. z art. 8 K.p., i na podstawie art. 8, w razie gdy znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej, lecz sytuacja ta nie została przez niego należycie udowodniona, choćby odpowiednią opinią specjalisty?”,

- „czy w razie bezprawnego, bowiem jednostronnego uchylecia regulamin wynagradzania i premiowania w zakładzie pracy przez pracodawcę w związku ze wspólnym, jednolitym i negatywnym stanowiskiem wszystkich zakładowych organizacji związkowych, pracodawca ma prawo jednostronnie uregulować i wypłacać pracownikom niższe wynagrodzenie na podstawie jednostronnego, nigdy wcześniej nie zaakceptowanego ani nie poddanego konsultacjom dokumentu nadając mu nieistniejące i sprzeczne z prawem pracy brzmienie, które nie stanowi nowego regulaminu wynagradzania?

- wreszcie, czy pracownik, w związku z jednostronnym zachowaniem pracodawcy polegającym na nieuprawnionej zmianie zasad jego wynagradzania poprzez jednostronne, podjęte wbrew wspólnemu, jednolitemu i negatywnemu stanowisku wszystkich zakładowych organizacji związkowych, poprzez uchYLECIE regulaminu wynagradzania i oparciu go o nieznanym prawnie i wprowadzony wbrew sprzeciwowi wszystkich zakładowych organizacji dokument (ramowe wytyczne) zastępujący regulamin wynagradzania, ma obowiązek odwołać się od wypowiedzenia warunków wynagradzania, pomimo że zachowanie pracodawcy i wprowadzony dokument nie stanowią źródła prawa pracy w zakładzie pracy, tracąc w innym wypadku możliwość domagania się w późniejszym okresie zaległej części

wynagrodzenia?”,

a nadto zachodzi konieczność wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości oraz istotne rozbieżności w orzecznictwie sądów, w tym w szczególności przepisu art. 77² k.p. w zakresie zmiany, wypowiedzenia lub uchylecia regulaminu wynagradzania w zakładach pracy, w których działają zakładowe organizacje związkowe, co do której regulacja kodeksowa jest niewystarczająca, a w obiegu funkcjonują orzeczenia sądów powszechnych, przedstawiające bardzo zróżnicowaną wykładnię przepisów związanych z regulaminami wynagradzania i stanem tzw. bezregulaminowym a nadto wyroki Trybunału Konstytucyjnego, których stosunek i wpływ na obowiązującą wykładnię nie jest jasny.

Skarżący podkreślił także, że w świetle przytoczonych zarzutów kasacyjnych, a także ustalonych przez Sąd *meriti* okoliczności faktycznych należy uznać, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, bowiem wydany przez Sąd Okręgowy w W. wyrok w sposób rażąco narusza prawo. Sąd drugiej instancji, pomimo prawidłowych ustaleń faktycznych, w wyniku błędu dokonał wadliwej ich oceny, a w efekcie naruszył prawo, dokonując wadliwej wykładni obowiązujących przepisów. W żaden sposób nie odniósł się także Sąd drugiej instancji do kwestii ważności tzw. „ramowych wytycznych”. Nie uczynił tego także Sąd Najwyższy w powoływanym przez Sąd drugiej instancji orzeczeniu, a co za tym idzie nie stanowiło to okoliczności, w której Sąd drugiej instancji, mógł podzielić stanowisko Sądu Najwyższego, co w konsekwencji doprowadziło do niezbadania tej kwestii w przedmiotowym postępowaniu, która stanowi istotną, przesądzającą bezpośrednio o wyniku sprawy okoliczność. Można jedynie domniemywać, że gdyby Sąd pierwszej bądź drugiej instancji dokonał analizy tzw. ramowych wytycznych, to doszedłby to tożsamy wniosków co Sądy, które tę kwestię uprzednio analizowały (m. in. Sąd Okręgowy w W., w sprawach o sygnaturach XXI Pa [...] XXI Pa [...] XXI Pa [...], Sąd Rejonowy w W., sygn. VII P [...]), tj. uznałby że nie mogą one stanowić prawnie wiążącego regulaminu wynagradzania, i nie stanowiły nigdy źródła prawa pracy w zakładzie pracy pozwanej.

Strona pozwana, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej Spółki

zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Istotnym zagadnieniem prawnym jest problem jurydyczny, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, którego wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158 oraz z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 7-8, poz. 51; wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51). Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Z przedstawionego przez wnoszącego skargę istotnego zagadnienia prawnego musi jednak wynikać, jaki jest konkretny problem prawny, na czym polegają istotne wątpliwości (na przykład

interpretacyjne), na czym polega rozbieżność w orzecznictwie i jakich kwestii owa niejednorodność dotyczy. Sformułowane zagadnienie winno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudence i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Innymi słowy, zagadnienie prawne uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania musi mieć charakter ściśle jurydyczny i oderwany od kontrowersji dotyczących ustaleń faktycznych oraz służyć wyjaśnieniu prawa, a nie ocenie ich subsumcji pod określoną normę prawną (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., I CSK 555/16, LEX nr 2255332). Nie może więc mieć charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 2015 r., V CSK 600/14, LEX nr 1678103).

Należy też podkreślić, iż nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), analogicznie jak nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 3 marca 2020 r., II PK 36/19, LEX nr 3034647; z dnia 12 maja 2020 r., I UK 128/19, LEX nr 3026475; z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 10 kwietnia 2018 r., I CSK 733/17, LEX nr 2495968; z dnia 10 kwietnia 2018 r., II PK 143/17, LEX nr 2525398; z dnia 19 kwietnia 2018 r., I CSK 709/17, LEX nr 2486162; z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka z 2003 r. nr 13,

poz. 5).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się też, że rozstrzygnięcie istotnego zagadnienia prawnego nie może się sprowadzać do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 grudnia 2004 r., I UK 187/04, niepubl.; z 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909; z 25 stycznia 2012 r., II UK 232/11, LEX nr 1215437; z 14 marca 2012 r., I PK 185/11, LEX nr 1214540).

Odpowiedź na pytanie, czy pracodawca rzeczywiście może skutecznie jednostronnie uchylić regulamin wynagradzania i premiowania w zakładzie pracy pomimo wspólnego, jednolitego i negatywnego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych w zakładzie pracy, została udzielona w wyrokach Sądu Najwyższego dotyczących analogicznego stanu prawnego i faktycznego w sprawach z powództwa pracowników pozwanego P. [...] S.A., tj. w wyrokach z dnia 12 października 2017 r., II PK 269/16 (LEX nr 2401825) oraz z dnia 9 maja 2018 r., II PK 60/17, (LEX nr 2488650). Wyjaśniono w nich, że: 1) Kodeks pracy reguluje jedynie tryb wprowadzania regulaminu wynagradzania; nie normuje jego zmiany ani ewentualnego uchylenia; 2) obowiązująca regulacja art. 77² k.p. toleruje stan bezregulaminowy, choć stan taki jest niepożądany; 3) uchYLENIE dotychczasowego regulaminu w przypadku braku zgody związków zawodowych na wprowadzenie nowego regulaminu wynagradzania powinno być oceniane w kontekście art. 8 k.p.; 4) pracodawca znajdujący się przez dłuższy okres czasu w trudnej sytuacji ekonomicznej (a zwłaszcza w sytuacji wymagającej wdrożenia programu restrukturyzacji w ramach pomocy publicznej), który podjął próbę uzgodnienia ze związkami zawodowymi zmiany regulaminu wynagradzania (wprowadzenia nowego regulaminu w miejsce dotychczasowego) celem obniżenia kosztów przedsiębiorstwa zagrożonego upadłością, nie nadużywa swego prawa, gdy uchyla dotychczasowy regulamin po otrzymaniu wspólnego negatywnego stanowiska działających u niego organizacji związkowych, niezawierającego żadnych realnych propozycji dostosowywania treści aktu regulującego politykę płacową u tego pracodawcy do zmienionych realiów funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Sąd Najwyższy (w obu wyrokach) powołał się na wyrok Trybunału

Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01 (OTK-A 2002 nr 6, poz. 82), w którym za sprzeczne z ustawą zasadniczą uznano postanowienie Kodeksu pracy wyłączające możliwość jednostronnego rozwiązania układu zbiorowego pracy przez pracodawcę (art. 241⁷ § 4 k.p.). Pokreślił, że standard konstytucyjny ustalony przywołanym wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego, choć wprost odnoszący się tylko do układów zbiorowych, oddziałuje na wykładnię przepisów prawa pracy zawierających uregulowania odnoszące się do podobnych instytucji. Skoro Trybunał Konstytucyjny uznał za niezgodny z Konstytucyjną przepis zawierający normę, według której rozwiązany układ zbiorowy stosuje się nadal do czasu zawarcia nowego układu zbiorowego (w celu eliminacji stanu bezukładowego), to tym bardziej dopuszczalne i zasadne jest uwzględnienie standardu konstytucyjnego wynikającego z tego wyroku dla wykładni przepisów Kodeksu pracy w zakresie dotyczącym „wieczystego” obowiązywania regulaminu wynagradzania.

Z końcowej części pytania pierwszego zdaje się wynikać, że skarżący nie tyle pyta o wykładnię prawa, ale o możliwość zastosowania przedstawionej wyżej wykładni do sytuacji, w której pracodawca „znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej, lecz sytuacja ta nie została przez niego należycie udowodniona, choćby odpowiednią opinią specjalisty”. Taki sens postawionego pytania, kieruje problem na kwestie dowodowe i ocenę, czy przedstawiana okoliczność została należycie udowodniona. Z tego punktu widzenia pytanie to nie odnosi się do sfery prawa, lecz faktów i tym samym nie może stanowić istotnego zagadnienia prawnego w przedstawionym wyżej rozumieniu.

Co do drugiego pytania, czy pracodawca, po uchyleniu regulaminu wynagradzania, ma prawo jednostronnie uregulować i wypłacać pracownikom niższe wynagrodzenie „na podstawie jednostronnego, nigdy wcześniej nie zaakceptowanego ani nie poddanego konsultacjom dokumentu nadając mu nieistniejące i sprzeczne z prawem pracy brzmienie, które nie stanowi nowego regulaminu wynagradzania”, to należy wyjaśnić, że w stanie „bezregulaminowym” podstawą ustalania warunków płacy są postanowienia indywidualnych umów o pracę. W przypadku uchylenia regulaminu wynagrodzenia i zaproponowania mniej korzystnych warunków płacy ich akceptacja przez pracownika (gdy pracownik nie korzysta z prawa odmowy przyjęcia nowych warunków – art. 42 § 3 k.p.) oznacza,

że warunki te (nowe i mniej korzystne) „wchodzą” do indywidualnych umów o pracę i są z tego właśnie tytułu wiążące. Natomiast oczywiste jest, że akt pracodawcy zawierający wytyczne zasad wynagradzania, który nie spełnia wymagań regulaminu wynagradzania (nie został uzgodniony ze związkami zawodowymi i nie został podany do wiadomości pracownikom - art. 77¹ § 4 i 6 k.p.), nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Odpowiedź na kolejne pytanie jest zawarta jest również w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przyjmuje się w nim, że zasadą prawa pracy (kardynalną) jest możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (w tym także wypowiedzenia zmieniającego) lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu określonego w art. 264 k.p. Jeżeli jednak pracownik takiego powództwa nie wywiódł, to wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę należy traktować jako zgodne z prawem. Oznacza to, że bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) wypowiedzenia bądź rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie wymienionych wcześniej powództw przewidzianych w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazywać bezprawności oraz niezasadności działań pracodawcy jako przesłanki dochodzonych przez siebie roszczeń odszkodowawczych (por. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 21 września 1989 r., III PZP 41/89, OSNCP 1990 nr 9, poz. 111; OSP 1992 nr 4, poz. 84 z glosą L. Sobol i z dnia 5 kwietnia 2007 r., I PZP 3/07, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 308 oraz wyroki z dnia 4 grudnia 1975 r., IV PR 385/75, OSNCP 1976 nr 7-8, poz. 178; z dnia 18 października 1990 r., I PR 323/90, OSP 1992 nr 3, poz. 54 z glosą T. Zielińskiego; z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 268; z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997 nr 22, poz. 431; z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239; z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 352/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 480; z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501; z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; Prawo Spółek

2002 nr 6 z glosą R. Sadlika; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 167/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 783; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 495/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 376; z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 489/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 220; z dnia 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 393; z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; Monitor Prawa Pracy 2008 nr 5 z glosą A. Rzeteckiej-Gil; z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 44; z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 96/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 326; z dnia 11 maja 2006 r., II PK 273/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 129; z dnia 29 maja 2006 r., I PK 189/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 154; z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20; z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 21/11, LEX nr 1103021).

Z przedstawionych wyżej względów nie zachodzi „konieczność wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości oraz istotne rozbieżności w orzecnictwie sądów, w tym w szczególności przepisu art. 77² k.p., w zakresie zmiany, wypowiedzenia lub uchylecia regulaminu wynagradzania w zakładach pracy, w których działają zakładowe organizacje związkowe, co do której regulacja kodeksowa jest niewystarczająca, a w obiegu funkcjonują orzeczenia sądów powszechnych, przedstawiające bardzo zróżnicowaną wykładnię przepisów związanych z regulaminami wynagradzania i stanem tzw. bezregulaminowym a nadto wyroki Trybunału Konstytucyjnego, których stosunek i wpływ na obowiązującą wykładnię nie jest jasny”. Powołane wyroki Sądu Najwyższego wyjaśniają tę materię w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia sprawy. Niezależnie od tego, zwrócić należy uwagę, że zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365; z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji

interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 marca 2007 r., II CSK 84/07, LEX nr 315351; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, LEX nr 523522; z dnia 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Wymagań tych skarżący nie spełnił, nie przedstawił bowiem żadnych rozbieżności w orzecznictwie sądów. Nie potwierdza tych rozbieżności wyrok Trybunału z dnia 2 października 2018 r., sygn. K 26/15 (OTK-A 2018 nr 53) ani też stanowisko Pierwszej Prezes Sądu Najwyższego (Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego, Uwagi o stwierdzonych nieprawidłowościach i lukach w prawie, Warszawa 2015, s. 35-36), bowiem wynika z nich jedynie pogląd o istnieniu luki prawnej oraz to, że „kwestia możliwości jednostronnego rozwiązania regulaminu wynagradzania, uprzednio uzgodnionego ze związkami zawodowymi, powinna zostać jednoznacznie uregulowana w przepisach k.p. i związanym z nimi art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych”.

Ustosunkowując się do przywołanej kolejnej przesłanki oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, należy stwierdzić, że w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przesłanka ta wynika zwykle w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika ona zwykle z oczywistego, widocznego *prima facie* naruszenia przepisów prawa polegającego na sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji. Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ k.p.c., lecz o naruszenie

kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20 poz. 494; z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNAPiUS 2003 nr 18, poz. 437; z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616). Podkreślić przy tym należy, że naruszenie przepisów postępowania podlega ocenie kasacyjnej uwzględniającej treść art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., który za uzasadnioną podstawę kasacyjną uznaje tylko takie naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Biorąc powyższe pod uwagę, to, że Sąd drugiej instancji nie odniósł się do kwestii ważności tzw. „ramowych wytycznych”, nie ma znaczenia dla wyniku sprawy. Jak wyżej wskazano, w niniejszej sprawie prawnie wiążące było wypowiedzenie zmieniające i przyjęcie przez powoda nowych warunków pracy i płacy, które stały się częścią umowy o pracę (w stanie bezregulaminowym czy bezukładowym to właśnie postanowienia umowy o pracę kształtują warunki zatrudnienia pracownika).

Skarżący nie zdołał zatem wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania jego skargi przez Sąd Najwyższy, wobec czego z mocy art. 398⁹ k.p.c., należało postanowić jak w sentencji.

O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 98 § 1 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).