

POSTANOWIENIE

Dnia 31 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa J. T.
przeciwko N. Spółce z o.o. w W.
o wynagrodzenie za pracę, odprawę, premię, odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 31 stycznia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 28 grudnia 2022 r., sygn. akt XIV Pa 1/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 28 grudnia 2022 r., sygn. akt XIV Pa 1/22, Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił apelację powoda J. T. od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie z 24 września 2021 r., sygn. akt VII P 106/18, którym Sąd pierwszej instancji częściowo uwzględnił powództwa o wynagrodzenie za pracę, odprawę, premię i odszkodowanie wniesione przeciwko N. Sp. z o.o. w W..

W pozwie z 4 listopada 2017 r. J. T., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o zasądzenie od pozwanej N. sp. z o.o. w W. kwoty 46.909,39 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami do 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r., za okres od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2013 r.

W kolejnym pozwie z 4 listopada 2017 r. powód wniósł o zasądzenie od pozwanej kwoty 35.175,02 zł tytułem wynagrodzenia za pracę (premię) wraz z ustawowymi odsetkami do 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r., za okres od 1 września 2013 r. do 30 września 2015 r.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z 16 listopada 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie uwzględnił w całości powództwo w sprawie o sygn. akt VII Np 423/17.

Zarządzeniem z 8 stycznia 2018 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie stwierdził brak podstaw do wydania nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym w sprawie o sygn. akt VII P 17/18.

W dniu 5 grudnia 2017 r. pozwana spółka N. sp. z o.o. z siedzibą w W., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła sprzeciw od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym z 16 listopada 2017 r., zaskarżając go w całości. W konsekwencji wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółki kosztów postępowania, w tym kosztów i zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Postanowieniem z 19 marca 2018 r. Sąd Rejonowy połączył sprawę o sygn. akt VII P 17/18 ze sprawą o sygn. akt VII P 106/18 w celu ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia i prowadzenia ich dalej pod wspólną sygn. akt VII P 106/18.

Odpowiedzią na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pismem z 16 kwietnia 2021 r. powód zmodyfikował żądania pozwów w ten sposób, że:

1) w zakresie pozwu za okres od września 2011 r. do sierpnia 2013 r.: zmienił żądanie pozwu za okres od września 2011 r. do sierpnia 2013 r. i wniósł

zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 42.669,22 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami do 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r., za okres od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2013 r., w pozostałym zakresie cofając powództwo za okres od września 2011 r. do sierpnia 2013 r. jednocześnie zrzekając się roszczenia. Powód wniósł jednocześnie o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych;

2) w zakresie pozwu za okres od września 2013 r. do września 2015 r.: zmienił żądanie pozwu za okres od września 2013 r. do września 2015 r. i wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 33.482,19 zł tytułem wynagrodzenia za pracę (premię) wraz z ustawowymi odsetkami do 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r., za okres od 1 września 2013 r. do 30 września 2015 r. Powód wniósł jednocześnie o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 6.067,93 zł tytułem wyrównania wypłaconej odprawy na podstawie art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych wraz z ustawowymi odsetkami od 1 maja 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

3) wniósł o zasądzenie od pozwanej spółki na jego rzecz kwoty 4.045,29 zł tytułem wyrównania wypłaconego odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od 1 maja 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

4) w pozostałym zakresie cofnął powództwo za okres od września 2013 r. do września 2015 r., jednocześnie zrzekając się roszczenia;

5) wniósł o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Wyrokiem z 24 września 2021 r., sygn. akt VII P 106/18 Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie:

1) zasądził od pozwanej spółki N. sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda J. T. kwotę 22.846,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r. wraz z odsetkami ustawowymi, a od 1 stycznia 2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od kwot:

a. od kwoty 2183 zł od 1 października 2011 r. do dnia zapłaty,

- b. od kwoty 1921,44 zł od 1 listopada 2011 r. do dnia zapłaty,
- c. od kwoty 2480,79 zł od 1 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty,
- d. od kwoty 1488,64 zł od 1 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty,
- e. od kwoty 1908,23 zł od 1 lutego 2012 r. do dnia zapłaty,
- f. od kwoty 2982,64 zł od 1 marca 2012 r. dnia zapłaty,
- g. od kwoty 2047,85 zł od 1 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty,
- h. od kwoty 2077,35 zł od 1 maja 2012 r. do dnia zapłaty,
- i. od kwoty 1972,99 zł od 1 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty,
- j. od kwoty 595,27 zł od 1 lipca 2012 r. do dnia zapłaty,
- k. od kwoty 993,04 zł od 1 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty;
- 1. od kwoty 2195,36 zł od 1 września 2012 r. do dnia zapłaty;

2) umorzył postępowanie w sprawie z powództwa o wynagrodzenie za okres od 1 września 2011 r. do 31 lipca 2013 r. ponad kwotę 4. 669,22 zł oraz w zakresie postępowania w sprawie z powództwa o wynagrodzenie za okres od 1 września 2013 r. do września 2015 r. ponad kwotę 33.482,19 zł;

3) oddalił powództwa w pozostałym zakresie;

4) zasądził od powoda J. T. na rzecz pozwanej spółki N. sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 2.700 zł zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

5) wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.826,05 zł;

6) nakazał pobrać od pozwanego N. sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie kwotę 1.143 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić;

7) w pozostałym zakresie nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła apelacją strona powodowa, zarzucając mu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; § 1 ust. 1 - ust. 5, § 2 ust. 1 i ust. 2 Porozumienia stron z 23 marca 2012 r. w związku z § 1 i § 3 Porozumienia stron z 1 kwietnia 2012 r. (podpisanego 8 czerwca 2012 r.) w związku z: art. 65 § 1 i § 2 k.c., art. 353¹ k.c., art. 300 k.p. i art. 22 § 1 k.p.; art. 78 § 2 k.p. w związku z art. 77² § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym od 23 marca 2012 r. do 1 września 2012 r.).

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji oddalił ją jako niezasadną.

Wskazał on, że żaden z zarzutów podniesionych w apelacji nie okazał się uzasadniony i nie mógł stanowić podstawy do zmiany zaskarżonego orzeczenia. Sąd odwoławczy podzielił w całości ustalenia stanu faktycznego poczynione przez Sąd Rejonowy oraz stwierdził, że podjęte rozstrzygnięcie znajdowało oparcie w obowiązujących przepisach oraz wywiedzionych na ich podstawie niewadliwych rozważaniach prawnych, które Sąd Okręgowy w całości przyjął za własne.

W ocenie Sądu drugiej instancji, w szczególności nieuzasadnione były zarzuty koncentrujące się na naruszeniu przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 k.p.c. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Sąd Rejonowy ocenił go w sposób prawidłowy, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, czemu dał wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd pierwszej instancji wystarczająco uzasadnił, w jaki sposób dokonał oceny zeznań świadka H. L.. Podobnie postąpił w przypadku dokumentów, które jego zdaniem jako całość nie budziły wątpliwości i mogły stanowić podstawę ustaleń faktycznych. Nie ulega więc wątpliwości, że Sąd Rejonowy dokładnie zbadał materiał dowodowy.

Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się naruszenia reguł swobodnej oceny dowodów. Jego wnioski zostały rzeczowo powiązane z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu, a w konsekwencji prawidłowo ustalił, że stosownie do treści porozumienia stron z 26 marca 2012 r., poczynwszy od 1 września 2012 r. w stosunku do powoda skutecznie weszły w życie postanowienia regulaminu wynagradzania i innych aktów płacowych, obowiązujących w pozwanej spółce. Od tej daty należne powodowi wynagrodzenie za pracę było już ukształtowane na podstawie regulaminu wynagradzania i innych aktów pozwanego pracodawcy. Równie prawidłowo Sąd pierwszej instancji ustalił, że wynagrodzenie ostatnio osiągane przez powoda w P.. z o.o. - tj. w momencie przejścia zakładu pracy - kształtowało się na poziomie 8.533 zł.

Zdaniem Sądu Okręgowego powód w apelacji ograniczył się głównie do polemiki z ustaleniami Sądu Rejonowego i przedstawienia w istocie własnej wersji oceny zgromadzonego w sprawie materiału, z pominięciem okoliczności dla niego

niewygodnych lub nieodpowiadających jego wersji zdarzeń, dążąc w ten sposób do wywołania przeświadczenia o zasadności swojego stanowiska. Skarżący nie odniósł się jednak do logicznej oceny materiału dowodowego i w efekcie nie podważył skutecznie dokonanej przez tenże Sąd oceny dowodów, mieszczącej się w ramach zakreślonych w art. 233 § 1 k.p.c.

Zdaniem Sądu drugiej instancji powyższa ocena dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy w pełni odpowiadała regułom wynikającym z dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c., w szczególności że w toku postępowania zostały przedstawione dokumenty, których prawdziwości nie zaprzeczyła żadna ze stron, a które w pełni obrazowały kluczowe dla rozstrzygnięcia sprawy ustalenia. Sąd Rejonowy słusznie zatem uznał, że stan faktyczny sprawy może zostać odtworzony na podstawie dokumentacji, a zeznania świadka posiadającego jedynie ogólną wiedzę na temat zmian w wynagradzaniu pracowników mają w tej sytuacji wyłącznie walor uzupełniający.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. odnoszący się do rzekomego pominięcia dowodów, które według skarżącego miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia o zasadności jego roszczeń, miał na celu wyłącznie wywołanie przeświadczenia, że przy zawieraniu porozumienia z 26 marca 2012 r. intencją pozwanego pracodawcy było podwyższenie wynagrodzenia pracowników, w tym powoda. Należy jednak podkreślić, że nie stanowi o naruszeniu przepisu art. 233 § 1 k.p.c. pominięcie przez sąd przy wyrokowaniu określonej okoliczności faktycznej, nawet jeśli strona uważa ją za okoliczność istotną dla rozstrzygnięcia sprawy. Co istotne w tym kontekście, powód w toku postępowania, jak i w samej apelacji, nie kwestionował zawarcia porozumień z 26 marca 2012 r. i z 1 kwietnia 2012 r., nie zaprzeczył ich prawdziwości, ani nie przedstawił żadnych okoliczności mogących świadczyć o tym, iż porozumienia te zostały zawarte wbrew jego woli. W ocenie Sądu Okręgowego od 1 września 2012 r. strony ustaliły więc zupełnie odmienne reguły wynagradzania powoda, rezygnując tym samym całkowicie z zasad obowiązujących u poprzedniego pracodawcy powoda.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji, akcentujący autonomię woli stron stosunku pracy (art. 11 k.p.) w aspekcie ustalania nowych warunków pracy i płacy w drodze porozumienia stron, zawartego dobrowolnie i z

poszanowaniem regulacji art. 23¹ § 1 k.p. Pracownik i nowy pracodawca mogą bowiem w drodze porozumienia wprowadzić nowe warunki pracy, nawet mniej korzystne dla pracownika od dotychczasowych, jeżeli tylko oświadczenie pracownika jest w pełni dobrowolne, a porozumienie to nie zmierza do obejścia art. 23¹ § 1 k.p.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, na gruncie rozpatrywanej sprawy nie mogło być mowy o rzekomej manipulacji faktem przez Sąd pierwszej instancji, mającej polegać na wykazaniu wyższej kwoty wynagrodzenia powoda z chwili przejścia zakładu pracy, tj. 6.800,00 zł w miejsce kwoty 6.350 zł. Otóż nie ulega wątpliwości, że powyższego ustalenia Sąd Rejonowy prawidłowo dokonał na podstawie prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie, zapadłego w sprawie VII P 1468/12, co po pierwsze było kluczowe dla oceny zasadności roszczenia powoda w zakresie żądania wypłacenia wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r., czyli okres objęcia powoda roczną gwarancją zatrudnienia i wynagrodzenia, zakładającą utrzymanie dotychczasowych zasad wynagradzania, określonych w wewnątrzzakładowych aktach poprzedniego pracodawcy. Po drugie zaś - na co słusznie zwrócił uwagę pozwany w odpowiedzi na apelację - wysokość wynagrodzenia z chwili przejścia zakładu pracy nie miała już znaczenia dla rozstrzygnięcia roszczeń powoda w zakresie dalszej wypłaty wyrównania wynagrodzenia, ponieważ od 1 września 2012 r. powód i pozwany pracodawca ustalili zupełnie odmienne reguły wynagradzania powoda, rezygnując tym samym całkowicie z zasad obowiązujących u poprzedniego pracodawcy.

Za nietrafione Sąd odwoławczy uznał również zarzuty naruszenia prawa materialnego. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał bowiem właściwej subsumpcji stanu faktycznego w oparciu o przywołane przez niego stanowisko Sądu Najwyższego, który podnosi w swych orzeczeniach, że regulamin wynagradzania, podobnie zresztą jak układy zbiorowe pracy, nie ogranicza pracodawcy w przyznaniu indywidualnie pracownikowi bardziej korzystnych dla niego uprawnień w umowie o pracę. Sąd Najwyższy, orzekł, że przepisy regulaminu premiowania (wynagradzania) nie mają zastosowania, jeżeli prawo do premii i jej wysokości zostały dla pracownika określone korzystniej w umowie o pracę (wyrok

Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1999 r., I PKN 262/99, OSNAPiUS 2001, nr 2, poz. 35). Jeśli zatem możliwe i dopuszczalne jest na gruncie regulacji kodeksowych stosowanie przez pracodawcę ustaleń z pracownikiem wprost w zawieranej pomiędzy tymi podmiotami umowy, które zarazem nie będą sprzeczne z ustawą ani nie będą zmierzały do obejścia prawa i zarazem będą adekwatne do rodzaju wykonywanej przez danego pracownika pracy, to bez znaczenia w takim przypadku pozostają regulacje zawarte w regulacjach płacowych ustalanych przez danego pracodawcę dla ogółu pracowników. Z tego też względu podniesiony w tym zakresie przez Powoda zarzut apelacyjny uznać należało za chybiony.

Powód w toku postępowania nie kwestionował, że został objęty roczną gwarancją zatrudnienia, która obowiązywała go do 31 sierpnia 2012 r. i zapewniała mu utrzymanie dotychczasowych warunków pracy. W świetle powyższego należało przyjąć, że wysokość wynagrodzenia powoda w ww. okresie powinna zostać zrekonstruowana na podstawie Polityki Wynagradzania stanowiącej integralną część Regulaminu Wynagradzania P. sp. z o.o. z 7 lutego 2008 r. - co wbrew błędnemu założeniu skarżącego nie oznacza, że wynagrodzenie powoda po przejściu zakładu nie stało się treścią indywidualnego stosunku pracy. Ponadto, jeszcze w trakcie obowiązywania gwarancji zatrudnienia powód i pozwany zawarli porozumienie zmieniające te warunki po zakończeniu okresu obowiązywania gwarancji (od 1 września 2012 r.).

Rozważania prawne Sądu pierwszej instancji w zakresie dyspozycji art. 23¹ k.p. również zasługiwały na pełną aprobatę. W świetle utrwalonego orzecznictwa nie budzi wątpliwości, że pracownik i nowy pracodawca mogą wprowadzić w drodze porozumienia warunki pracy mniej korzystne dla pracownika od dotychczasowych, jeżeli tylko oświadczenie pracownika jest w pełni dobrowolne, a porozumienie to nie zmierza do obejścia 23¹ § 1 k.p. Powód nie dostarczył żadnych jurydycznych argumentów, które pozwalałyby na podważenie skuteczności zawartego porozumienia zmieniającego w zakresie ustalenia nowych warunków wynagradzania za pracę. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie wykluczyło w żadnej mierze dobrowolnych modyfikacji warunków zatrudnienia w drodze zgodnego porozumienia stron dla osiągnięcia celów korzystnych dla każdej strony stosunku pracy. Zawarcie porozumienia ustalającego nowe warunki płacowe

stanowiło legalną, dobrowolną zmianę tych warunków, które należy uznać za w pełni dopuszczalne.

Zupełnie bezzasadnie powód zarzucił Sądowi Rejonowemu dokonanie błędnej wykładni § 1 ust. 1, ust. 5, § 2 ust. 1 i ust. 2 porozumienia stron z 26 marca 2012 r., w związku z § 1 porozumienia stron z 1 kwietnia 2012 r. w związku z: art. 65 § 1 i § 2 k.c., art. 353¹ k.c., art. 300 k.p. i art. 22 § 1 k.p., polegającą na przyjęciu, iż wolą stron stosunku pracy było podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego powoda na kwotę 6.800 zł, nie zaś utrzymanie jego poziomu na poziomie sprzed przejścia od poprzedniego pracodawcy w trybie art. 23¹ § 1 k.p., a zmiana wynagrodzenia zasadniczego wynikała jedynie z włączenia dodatku „wartościowo-jakościowego” do wynagrodzenia zasadniczego od 1 września 2012 r. Tak sformułowany zarzut stanowi wyłącznie polemikę z ugruntowanym w orzecznictwie poglądem, że pracownik i pracodawca przejmujący mogą w drodze porozumienia wprowadzić warunki pracy mniej korzystne dla pracownika niż dotychczasowe (pod warunkiem, że oświadczenie pracownika jest w pełni dobrowolne, a porozumienie nie zmierza do obejścia art. 23¹ k.p.). Skarżący zdaje się zapominać, że porozumienie z 26 marca 2012 r. oraz z 1 kwietnia 2012 r. stanowiło wyłącznie autonomiczne oświadczenie każdej ze stron stosunku pracy w zakresie zmiany wysokości wynagrodzenia powoda przysługującego mu po upływie rocznej gwarancji zatrudnienia. W żadnym natomiast wypadku nie było związane z przejściem zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p.

Sąd odwoławczy podkreślił, że aktualnie z art. 23¹ § 6 k.p. wynika, iż przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić jedynej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. W konsekwencji należało przyjąć, że usprawiedliwione okoliczności i przyczyny dokonywania zmian organizacyjnych po stronie pracodawczej podejmowane w celu rozwiązania znanej pracownikom trudnej sytuacji ekonomicznej dotychczasowego pracodawcy nie stoją na przeszkodzie uzgodnionemu ukształtowaniu - w drodze porozumień zmieniających zawieranych z nowym pracodawcą - mniej korzystnych warunków płacowych dalszego zatrudnienia, na które strony przystały świadomie i dobrowolnie dla osiągnięcia celów korzystnych dla nich obu. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w

trybie art. 23¹ k.p. nie wyklucza dobrowolnych modyfikacji warunków zatrudnienia w drodze zgodnego porozumienia stron dla osiągnięcia celów korzystnych dla każdej strony stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2009 r., I PK 166/08).

Zmiana zasad wynagradzania w drodze porozumień zawieranych z pracownikami była podyktowana nie tylko potrzebą ujednolicenia zasad wynagradzania pracowników, ale również przyczyną ekonomiczną po stronie pozwanego pracodawcy - co potwierdzało zresztą porównanie przez Sąd pierwszej instancji treści Regulaminu Wynagradzania P. sp. z o.o. oraz Regulaminu Wynagradzania N. sp. z o.o. Regulacje drugiego z tych aktów okazały się mniej korzystne dla pracowników w aspekcie zasad ustalania wynagrodzenia za pracę. Ponadto, rację miał pozwany twierdząc, że z analizy postanowień zawartych w porozumieniach z 26 marca 2012 r. i 1 kwietnia 2012 r. – notabene podpisanych przez powoda bez żadnych zastrzeżeń - wynika, że powód miał świadomość i godził się z faktem, iż od 1 września 2012 r. przestaną go obowiązywać regulacje ustalone przez P. sp. z o.o. i jednocześnie zaczną obowiązywać regulacje ustalone przez pozwanego; zmianie od 1 września 2012 r. ulegnie jego wynagrodzenie, które będzie wynosić 6.800 zł; po upływie rocznej gwarancji dojdzie do usunięcia dodatku wartościowo-jakościowego i powód będzie uzyskiwać wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze; od 1 września 2012 r. wejdą w życie postanowienia regulaminu wynagradzania i innych aktów płacowych obowiązujących u nowego pracodawcy. Jednocześnie z zapisów porozumień nie sposób wywieść wniosku, aby intencją stron i faktycznym skutkiem porozumień było włączenie do wynagrodzenia zasadniczego dodatku wartość-jakość płaconego dotychczas jako odrębny składnik wynagrodzenia. Porozumienia nie zawierały jakichkolwiek oświadczeń stron co do ewentualnych świadczeń dodatkowych, w związku z czym wysokość ustalonego w porozumieniu z 1 kwietnia 2012 r. wynagrodzenia zasadniczego została ujęta jako całość świadczeń.

Skoro powód zaakceptował zmianę warunków umowy o pracę w kształcie określonym przez porozumienia dotyczące zarówno zmiany wysokości jego wynagrodzenia, jak i objęcia go począwszy od 1 września 2012 r. regulacjami obowiązującymi u pozwanego pracodawcy z wyraźnym wyłączeniem regulacji

obowiązujących dotychczas u jego poprzedniego pracodawcy - Sąd Rejonowy słusznie skonkludował, że powództwa o zapłatę wyrównania wynagrodzenia za pracę były zatem zasadne jedynie w części obejmującej okres od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r. (gdy powód objęty był regulacjami obowiązującymi u jego poprzedniego pracodawcy), natomiast w pozostałej części nie zasługiwały na uwzględnienie.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną powód w całości.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 (oczywista zasadność skargi kasacyjnej) k.p.c.

Strona skarżąca wskazała, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona wobec:

a) rażącej błędnej wykładni § 1 ust. 1 - ust. 5, § 2 ust. 1 i ust. 2 Porozumienia stron z 23 marca 2012 r. w związku z § 1 i § 3 Porozumienia stron z 1 kwietnia 2012 r. (podpisanego w dniu 8 czerwca 2012 r.) i punktami 12.3.1-12.3.2. Gwarancji Zatrudnienia, tj. umowy wspólników z 21 lipca 2011 r. w związku z: art. 65 § 1 i § 2 k.c., art. 353¹ k.c. i art. 393 § 1 k.c., art. 300 k.p. i art. 22 § 1 k.p. polegającej na przyjęciu że:

- w okresie od 1 kwietnia do 31 sierpnia 2012 r., a więc w okresie w którym powoda obowiązywała gwarancja zatrudnienia i wynagrodzenia, a nie weszło w życie jeszcze porozumienie z 23 marca 2012 r., to wynagrodzenie powoda nie mogło zostać ustalone w sposób inny niż jak na zasadach określonych w stosowanych aktach P. sp. z o.o., gdyż takie ustalenie stanowiło by obejście standardów ochrony pracownika zawartych w art. 23¹ k.p., przy czym strony co prawda zawarły porozumienie, jednak nie zostały w nim wypowiedziane dotychczasowe uprawnienia powoda nabyte w P. sp. z o.o. W tej sytuacji nie można domniemywać wyłączenia sposobu ustalenia wynagrodzenia powoda, które obowiązywało w P. sp. z o.o., skoro strony w ogóle się o nim nie wypowiedziały, co w konsekwencji do doprowadziło do uznania, iż skutkiem treści Porozumienia stron z 23 marca 2012 r. i z 1 kwietnia 2012 r. (podpisanego w dniu 8 czerwca 2012 r.) było ustalenie wynagrodzenia powoda na kwotę 6.800,00 zł brutto od 1 września

2012 r., co jest konsekwencją błędnej wykładni postanowień § 1 ust. 4 i 5 porozumienia z 23 marca 2012 r.;

- wynagrodzenie powoda na dzień 1 września 2012 r., wynosiło 6.800,00 zł brutto miesięcznie zgodnie z porozumieniem stron z 1 kwietnia 2012 r. w związku z porozumieniem stron z 23 marca 2012 r. na co powód się godził mając świadomość pogorszenia warunków płacy w szczególności, iż dojdzie do usunięcia dodatku wartościowo-jakościowego, przy czym nie sposób wywieść wniosku z porozumień aby intencją stron i faktycznym skutkiem porozumień było włączenie do wynagrodzenia zasadniczego dodatku wartość-jakość płaconego dotychczas jako odrębny składnik wynagrodzenia w sytuacji, gdy taki zarzut nie został postawiony w apelacji powoda a z ustaleń faktycznych wynika, iż powód takiego dodatku nie otrzymywał u pozwanego pracodawcy (str. 29-30 uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego w związku ze str. 7 i 21-22 uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego, str. 37 uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego).;

- pozwany nie przewidywał podniesienia wynagrodzenia dla pracowników kiedy, w rzeczywistości pozwany nie przewidywał obniżek wynagrodzeń zasadniczych pracowników, w oparciu o wydruk z odpowiedzi zarządu pozwanego na pytania pracowników zamieszczonych w wewnętrznej sieci intranet z marca 2012 r. (str. 29-30 uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego w związku ze str. 7 uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego);

b) naruszenia art. 78 § 2 k.p. w związku z art. 77² § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym do 23 marca 2012 r. do 1 września 2012 r.), poprzez błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, iż Regulamin wynagradzania N. z 21 lipca 2011 r. wraz załącznikami jest źródłem prawa pracy i regulaminem wynagradzania, pomimo stwierdzenia, iż nie zawiera elementów istotnych stanowiących konieczną treść normatywną aktu jakim jest regulamin wynagradzania i w związku z tym skutecznie regulował wynagrodzenie powoda od 1 września 2012 r., co w konsekwencji doprowadziło Sąd do przekonania, iż od daty 1 września 2012 r. należne wynagrodzenie powoda za pracę ukształtowane było na podstawie regulaminu wynagradzania i innych aktów pozwanego (str. 29-30 uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego w związku ze str. 21 uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o:

1. odmowę przyjęcia przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej powoda do rozpoznania, z uwagi na fakt, iż w sprawie nie zachodzą przesłanki, o których mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c.,

2. w przypadku przyjęcia przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej powoda do rozpoznania - oddalenie w całości skargi kasacyjnej jako bezzasadnej,

3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) spełniona jest wówczas, gdy zachodzi niewątpliwa, widoczna na pierwszy rzut oka, tj. bez konieczności głębszej analizy, sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa nie podlegającymi różnej wykładni (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego: z 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Musi być zatem oczywiste, że ma miejsce kwalifikowana

postać naruszenia prawa, zauważalna *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, która przesądza o wadliwości zaskarżonego orzeczenia w stopniu nakazującym uwzględnienie skargi (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego: z 24 lutego 2012 r., II CSK 225/11, niepubl.; z 23 listopada 2011 r., III PK 44/11, niepubl.). Powołanie się na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje przy tym skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawiono żadnej argumentacji, która mogłaby przemawiać za przyjęciem, że skarga kasacyjna jest w niniejszej sprawie oczywiście uzasadniona. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że uzasadnienie w tym zakresie opiera się na polemice z oceną stanu faktycznego niniejszej sprawy oraz zebranego w jej toku materiału dowodowego dokonanej przez Sąd drugiej instancji, a nie na wskazaniu naruszonych przepisów i sposobu tego naruszenia. Strona skarżąca powołując się na rażące naruszenie prawa w istocie kwestionuje jedynie ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Okręgowy, nie wykazuje jednak jakiegokolwiek naruszenia przepisów prawa. Rzeczywistym celem przedstawionej argumentacji jest przeforsowanie korzystnej dla strony powodowej oceny materiału dowodowego, w szczególności zawartych przez strony porozumień zmieniających umowę o pracę powoda (na marginesie warto zauważyć, że porozumienie zmieniające jest odrębnym sposobem zmiany treści umowy o pracę i nie wymaga „wypowiedzenia” dotychczasowych warunków umowy, jak to podnosi strona skarżąca), a nie wykazanie błędnej wykładni lub zastosowania przepisów prawa przez Sąd drugiej instancji. Należy zatem przypomnieć, że zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. nie mogą być podstawą skargi kasacyjnej zarzuty dotyczące ustaleń faktycznych lub oceny materiału dowodowego poczynione w sprawie.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów oparto na § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r.

[SOP]

[ms]