



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSA Marek Szymanowski

w sprawie z powództwa K. J.

przeciwko P. w W. obecnie P. S.A.

o przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 11 czerwca 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 28 lutego 2022 r., sygn. akt XIV Pa 135/21,

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od skarżącego na rzecz powódki kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

Bohdan Bieniek Piotr Prusinowski SSA Marek Szymanowski

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, wyrokiem z dnia 24 maja 2021 r., przywrócił powódkę K.J. do pracy u pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego „P.” w W. na poprzednie warunki pracy i płacy (pkt 1) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt 2 i 3).

W sprawie ustalono, że powódka została zatrudniona przez Państwowe Przedsiębiorstwo „P.” w W. (dalej jako Przedsiębiorstwo) w dniu 1 października 2001 r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 16 listopada 2018 r. powódka zajmowała stanowisko głównego specjalisty ds. systemu kontroli dostępu i otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 7.284,00 zł według kategorii 13 zaszeregowania. Powódka była objęta postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (dalej ZUZP) z dnia 12 września 2014 r., który wszedł w życie z dniem 1 października 2014 r. Zgodnie z jego założeniami pracownikom przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w danej kategorii zaszeregowania.

W dniu 30 listopada 2018 r. Przedsiębiorstwo wypowiedziało ZUZP z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 maja 2019 r. Jednocześnie zadeklarowano, że najpóźniej do 15 kwietnia 2019 r. zakończy się ostatecznie proces wartościowania stanowisk pracy, a w pkt 3. pracodawca oświadczył, że w przypadku nieprzedstawienia do 15 kwietnia 2019 r. zakładowym organizacjom związkowym pakietu kompletnych regulacji płacowych do ich procedowania wypowiedzenie utraci moc.

W dniu 15 kwietnia 2019 r. pozwany przedstawił zakładowym organizacjom związkowym projekty: „Regulaminu wynagradzania pracowników” i „Regulaminu premiowania pracowników”. W nowym Regulaminie Wynagradzania zmienione zostały nazwy stanowisk. Zastosowano ujednoliconą nomenklaturę, która przewidywała stanowiska według następującej kolejności: stażysta, młodszy specjalista, specjalista, starszy specjalista, główny specjalista, kierownik zespołu, kierownik działu, dyrektor biura, dyrektor pionu. Taryfikator płacowy przewidywał dla każdego ze stanowisk próg dolny i górny.

W związku z wypowiedzeniem ZUZP zakres obowiązków powódki nie uległ zmianie. Pracowników komórki, do której ona należała objęto systemem czasowo-akordowym, polegającym na progresji. Oprócz stałego wynagrodzenia miesięcznego

premiowano dodatkowe godziny pracy po przekroczeniu 100 godzin. Podstawą wyliczenia wynagrodzenia był taryfikator czasowo-akordowy.

Pismem z 17 kwietnia 2019 r. przewodniczący trzech zakładowych organizacji związkowych zwrócili się do Prezesa Przedsiębiorstwa z informacją, że w związku z nieprzedstawieniem w terminie do dnia 15 kwietnia 2019 r. pakietu kompletnych regulacji płacowych uznają, iż wypowiedzenie ZUZP straciło z dniem 15 kwietnia 2019 r. moc wiążącą. W odpowiedzi Prezes wskazał, że pakiet składający się z Regulaminu Wynagradzania z załącznikiem w postaci taryfikatora płac, Regulaminu Premiowania i wzoru zarządzenia dotyczącego stawek akordowych, w świetle przepisów prawa pracy, należy uznać za całościowy projekt regulacji płacowych, wobec czego wypowiedzenie ZUZP jest skuteczne.

Zarządzeniem nr 89 Prezesa Przedsiębiorstwa w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania i premiowania z 24 maja 2019 r., wprowadzono Regulamin Wynagradzania pracowników i Regulamin Premiowania pracowników. Zgodnie z ich treścią nowe regulacje płac weszły w życie w dniu 1 października 2019 r.

Pismem z dnia 10 lipca 2019 r. pracodawca zwrócił się do Związku Zawodowego Pracowników z informacją o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę, a oświadczeniem z 16 lipca 2019 r., w związku z wypowiedzeniem ZUZP z dnia 12 września 2014 r. oraz upływem okresu wypowiedzenia ZUZP, a także w związku z wejściem w życie Regulaminu Wynagradzania i Regulaminu Premiowania wypowiedziano jej, na podstawie art. 42 k.p., dotychczasowe warunki pracy i płacy i zaproponowano nowe. Zgodnie z treścią wypowiedzenia, począwszy od dnia 1 listopada 2019 r., powódce zaproponowano nowe zasady wynagradzania, zgodnie z treścią Regulaminu Wynagradzania i Regulaminu Premiowania, na stanowisku Głównego Specjalisty w Zespole Kontroli Dostępu z wynagrodzeniem miesięcznym brutto, na które składało się: wynagrodzenie stałe w wysokości: 2.790 zł, zgodnie z przyjętym taryfikatorem płacowym stanowiącym załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania oraz wynagrodzenie zmienne, za każdą roboczegodzinę przypisaną do wykonania powierzonych czynności (stanowiska) po ich wykonaniu przez pracownika powyżej 100 godzin miesięcznie, zgodnie z przyjętym taryfikatorem czasowo-akordowym,

stanowiącym załącznik nr 2 do Regulaminu Wynagradzania. W wypowiedzeniu zmieniającym przewidziano również w § 2 pkt 4 premię regulaminową, przyznawaną pracownikom kwartalnie, za osiągnięcie nałożonych celów i wykonanie ustalonych zadań. W treści wypowiedzenia zmieniającego nie wskazano przyczyny wprowadzenia na stanowisku powódki czasowo-akordowego systemu wynagradzania.

W ocenie Sądu Rejonowego, jedną z kwestii spornych pozostawała prawidłowość wypowiedzenia ZUZP z 12 września 2014 r. Sąd ten uznał, że w wyniku przedstawienia w dniu 15 kwietnia 2019 r. zakładowym organizacjom związkowym projektów „regulaminu wynagradzania pracowników” i „regulaminu premiowania pracowników”, pozwany spełnił warunek wskazany w pkt 3. wypowiedzenia ZUZP, wobec czego skutecznie wypowiedział ZUZP. Ponadto Sąd pierwszej instancji wskazał, że pracodawca w nowym Regulaminie Wynagradzania, w ramach swobody prowadzonej działalności, miał pełne prawo dokonać zmian nazw stanowisk pracy, przyjmując tożsame ich nazwy w poszczególnych komórkach organizacyjnych, bez odniesienia wprost do rodzaju wykonywanej pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że wypowiedzenie zmieniające musi być uzasadnione, a ocena zasadności obejmuje także zaproponowane pracownikowi nowe warunki. Ze zgromadzonego materiału dowodowego w żaden sposób nie wynikało, aby pracodawca w jakikolwiek sposób zakomunikował powódce, dlaczego zastosował wobec niej czasowo-akordowy system wynagradzania. Odpowiedzi na to pytanie nie dał również nowy Regulamin Wynagradzania, na który powołał się pracodawca. Zawierał on jedynie tabelę wynagrodzeń na danych stanowiskach oraz sposób liczenia wysokości wynagrodzenia za poszczególne godziny pracy, ale nie zawierał listy stanowisk pracy, do których przypisano czasowo-akordowy system wynagradzania.

W ocenie Sądu Rejonowego, wypowiedzenie zmieniające powódce warunki pracy i płacy z 16 lipca 2019 r. zostało dokonane bez odpowiedniego skonkretyzowania przyczyny. Dlatego zostało dokonane z naruszeniem prawa, zaś ujawniona w toku postępowania przyczyna zmiany warunków w zakresie systemu czasu pracy (zwiększenie motywacji do pracy, zmniejszenie absencji w pracy)

również - w ocenie Sądu Rejonowego - nie znalazła uzasadnienia w odniesieniu do zajmowanego przez powódkę stanowiska.

Sąd Okręgowy w Warszawie, wyrokiem z dnia 28 lutego 2022 r., oddalił apelację pozwanego, podzielając ustalenia dotyczące stanu faktycznego. Sąd ten nie zgodził się z twierdzeniem, że Sąd pierwszej instancji pominął w swoich ustaleniach załączniki nr 1 i 2 do Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u pozwanej. Dalej Sąd wskazał, że zgodnie z art. 77² k.p. pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Regulamin wynagradzania jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.), źródłem prawa pracy. Przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 k.c.).

Obowiązujące postanowienia regulaminu wynagradzania, zostały przedstawione w odniesieniu do każdego ze stanowisk w formie przedziałów „od - do” (z wyjątkiem stażystów, gdzie nie wskazano minimalnej stawki wynagrodzenia), co jednoznacznie przeczy stwierdzeniu apelującego, że do konkretnego stanowiska było przypisane wynagrodzenie w stale określonej kwocie. Sąd odwoławczy zwrócił również uwagę, że wynagrodzenie powódki przed dokonaniem przez pozwanego zmiany jej warunków pracy i płacy (7.284 zł) mieściło się w przedziale wynikającym z załącznika nr 1 do regulaminu, a tym samym jego wprowadzenie w miejsce ZUZP nie stanowiło samo w sobie o konieczności zmiany wynagrodzenia zasadniczego.

W ocenie Sądu Okręgowego, sformułowanie „z dniem 1 listopada 2019 r. pracownik jest zatrudniony na nowych zasadach zgodnie z treścią Regulaminu Wynagradzania i Regulaminu Premiowania” nie stanowi konkretnej, wystarczająco jasnej i zrozumiałej dla pracownika przyczyny dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Pozwany w żaden inny sposób nie uzasadnił wypowiedzenia zmieniającego, a regulamin wynagradzania ani żaden z jego załączników - poza syntetycznymi unormowaniami - nie zawierał uzasadnienia ich wprowadzenia.

Całkowicie błędne było stanowisko, że sam regulamin z załącznikami *per se* stanowił wystarczające uzasadnienie spornego wypowiedzenia zmieniającego.

Podobnie, w ocenie Sądu Okręgowego, pracodawca zaniechał umotywowania zmiany zasady wynagradzania z systemu stałego na system mieszany (stały oraz czasowo-akordowy). Nie przedstawił żadnych argumentów przemawiających za wprowadzeniem takiego rozwiązania ani nie uzasadnił konieczności objęcia tym systemem stanowiska zajmowanego przez powódkę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uznał, że przywrócenie powódki do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy jest zasadne, dopuszczalne i celowe.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik strony pozwanej, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. W podstawach skargi kasacyjnej wskazano naruszenie przepisów postępowania cywilnego, mającego istotny wpływ na wynik sprawy, to jest: (-) art. 382 k.p.c. w związku z art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c., przez wydanie wyroku z pominięciem części materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji, a mianowicie: a) treści załącznika nr 1 i 2 do Regulaminu Wynagradzania, w którym wskazano, jakie konkretnie wynagrodzenie stałe powinna otrzymywać na swoim stanowisku powódka oraz że jej stanowisko jest objęte systemem czasowo-akordowym, zgodnie z którym będzie otrzymywać też wynagrodzenie zmienne oraz treści § 5 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania, w zakresie w jakim wskazuje, że w systemie czasowo-akordowym pracownicy będą otrzymywali wynagrodzenie stałe i zmienne, co skutkowało błędnym ustaleniem, że nie było uzasadnienia dla objęcia powódki systemem czasowo-akordowym, podczas gdy takim uzasadnieniem było wprowadzenie nowego Regulaminu Wynagradzania i jego zapisy; nie było konieczności zmiany wynagrodzenia zasadniczego powódki, ponieważ wcześniej otrzymywane przez nią wynagrodzenie mieściło się w przedziale wynikającym z załącznika nr 1 do Regulaminu Wynagradzania; b) treści zeznań P. B. i K. K., w zakresie w jakim wskazują, że załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania nie stanowił „widełek płacowych”, a do konkretnego stanowiska było przypisane konkretne wynagrodzenie, co skutkowało błędnym ustaleniem, że dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze powódki mieściło się w przedziale płacowym przewidzianym dla nowo nazwanego stanowiska pracy, w związku z czym

wprowadzenie nowego Regulaminu Wynagradzania nie stanowiło samo w sobie konieczności zmiany wynagrodzenia zasadniczego powódki; c) treści zeznań świadka P. S. w zakresie, w jakim treść jej zeznań wskazuje, jakie były przyczyny wprowadzenia u pozwanego systemu czasowo-akordowego, w tym wobec powódki, co skutkowało błędnym ustaleniem, że nie istniały uzasadnione przyczyny wprowadzenia systemu czasowo-akordowego u pozwanego. Dalej skarżący wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest (-) art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. w związku art. 45 § 1 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji uznanie, że wypowiedzenie ZUZP i wprowadzenie Regulaminu Wynagradzania i Premiowania nie mogło stanowić przyczyny wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy, a więc przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy z 16 lipca 2019 r. była niekonkretna, a tym samym wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem prawa, (-) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji uznanie, że nie było podstaw do wypowiedzenia powódce warunków płacy ze względu na to, że jej wynagrodzenie zasadnicze przed zmianą mieściło się w nowym przedziale płacowym dla jej stanowiska pracy, określonym w załączniku nr 1 Regulaminu Wynagradzania, a więc wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione; (-) art. 77² § 1 k.p. w związku z art. 78 § 2 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji uznanie, że wprowadzenie przez pozwanego systemu czasowo-akordowego było „merytorycznie wątpliwe” i że pozwany powinien był przedstawić uzasadnienie dla wprowadzenia takiego systemu wynagradzania; (-) art. 45 § 2 k.p., przez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy przywrócenie powódki do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy jest niecelowe.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym, a w przypadku uznania, że spełnione są przesłanki z art. 398¹⁶ k.p.c. wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zmianę wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy, z 24 maja 2021 r., w całości przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych

za pierwszą instancję oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za drugą instancję oraz za postępowanie kasacyjne.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie uzasadniają jej wniosków i dlatego została oddalona.

Spór w sprawie dotyczył oceny prawidłowości wypowiedzenia powódce warunków płacy (w tym systemu wynagradzania), które - co należy przypomnieć - pracodawca uzasadnił tym, że zmiana wynagrodzeń u pozwanego nastąpiła na poziomie zbiorowym i nie dotyczyła tylko powódki jako indywidualnego pracownika. Ściślej, oświadczenie pracodawcy z 16 lipca 2019 r., zawierające wypowiedzenie powódce, na podstawie art. 42 k.p., dotychczasowych warunków pracy i płacy i zaproponowanie nowych warunków uzasadnione zostało wypowiedzeniem ZUZP z dnia 12 września 2014 r. oraz upływem okresu wypowiedzenia ZUZP, a także wejściem w życie Regulaminu Wynagradzania (dalej RW) i Regulaminu Premiowania (RP).

W ocenie skarżącego, dopuszczalne jest odwołanie się do naruszenia art. 382 k.p.c., który może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, jeżeli zostanie wykazane, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominie część zebranego materiału, a uchybienie to może mieć wpływ na wynik sprawy. Zdaniem skarżącego, takim uchybieniem jest pominięcie przez Sąd odwoławczy treści załącznika 1 i 2 do Regulaminu Wynagradzania w zakresie, w jakim ich treść wskazuje, jakie konkretnie wynagrodzenie stałe powinna otrzymywać na swoim stanowisku powódka oraz że jej

stanowisko jest objęte systemem czasowo-akordowym, zgodnie z którym będzie otrzymywać też wynagrodzenie zmienne. Tymczasem sam skarżący wskazuje, że powódka została objęta nowym systemem wynagradzania określonym w Regulaminie Wynagradzania, a jej stanowisko - określone jako główny specjalista w zespole TSZDD L7 - znalazło się w załączniku nr 2 wśród stanowisk, które zostały objęte systemem czasowo-akordowym, w ramach którego pracownicy otrzymują wynagrodzenie stałe i zmienne. Jednocześnie Sąd Okręgowy potwierdził, że obowiązujące postanowienia regulaminu wynagradzania, zostały przedstawione w odniesieniu do każdego ze stanowisk w formie przedziałów „od - do” (z wyjątkiem stażystów, gdzie nie wskazano minimalnej stawki wynagrodzenia), co jednoznacznie przeczy stwierdzeniu skarżącego, że do konkretnego stanowiska było przypisane wynagrodzenie w stałe określonej kwocie, jak również czyni bezzasadny zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w związku z art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c.

W odniesieniu do zarzutu naruszania art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. w związku art. 45 § 1 k.p. skarżący podał, że w wypowiedzeniu zmieniającym z 16 lipca 2019 r. wprost wskazał przyczynę wypowiedzenia powódce warunków płacy i pracy. Wypowiedzenie bowiem nastąpiło „w związku z wypowiedzeniem ZUZP (...), a także w związku z wejściem w życie (...) Regulaminu Wynagradzania i Regulaminu Premiowania, stanowiących nową podstawę wynagradzania i premiowania pracowników”. Ponadto w treści wypowiedzenia precyzyjnie wskazano, które nieaktualne postanowienia ZUZP-u nie obowiązują, a które postanowienia nowego Regulaminu znajdują zastosowanie przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia powódki. Kolejno w wypowiedzeniu wskazano, jakie nowe warunki płacy i pracy będą ją obowiązywały. Wypowiedzenie zmieniające zawierało zatem – zdaniem skarżącego – wszystkie elementy konieczne, a w konsekwencji było zgodne z prawem.

W pierwszej kolejności – antycypując dalsze uwagi – należy przypomnieć, że z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że utrata mocy obowiązującej ZUZP stanowi uzasadnioną przyczynę ingerencji w treść stosunku pracy w postaci wypowiedzenia warunków pracy i płacy (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2013 r., II PK 197/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 250). Jednakże samo

wypowiedzenie ZUZP nie wystarcza do uznania czynności pracodawcy, w postaci dokonanego indywidualnie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego, za zasadną w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Wypowiedzenie zmieniające to jednostronna czynność prawna, której treścią jest oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu określonych warunków pracy lub płacy połączone ściśle z propozycją nowego ich ukształtowania ze skutkiem następującym po upływie okresu wypowiedzenia zmieniającego i adresowaną bezpośrednio tylko do umowy o pracę jako podstawy zatrudnienia. Celem oświadczenia pracodawcy jest zmiana oznaczonych warunków oraz dalsze trwanie umownego stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia zmieniającego. Stąd istotnymi postanowieniami tego oświadczenia są nowe warunki pracy mające charakter postanowień przedmiotowo istotnych (*essentialia negotii*), które uzupełniają lub zastępują dotychczasowe i wejść, co do zasady, w życie z upływem okresu wypowiedzenia (zob. T. Bińczycka-Majewska [w:] Indywidualne Prawo Pracy. Część ogólna, G. Goździewicz red, System Prawa Pracy, tom II, K. W. Baran red. Warszawa 2017, s. 382).

W oświadczeniu pracodawcy wymaganym przez prawo elementem jest wskazanie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 30 § 4 w związku z art. 42 § 1 k.p.). Wymóg zasadności zmiany warunków pracy i płacy jest, obok konsultacji zamiaru wypowiedzenia zmieniającego z zakładową organizacją związkową, elementem powszechnej ochrony trwałości treści umownego stosunku pracy, ukształtowanej na wzór stosowany w przepisach o wypowiedzeniu (definitywnym) umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Czynność pracodawcy, w postaci dokonanego indywidualnie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego, musi bowiem zostać uznana za zasadną w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Użyte w art. 45 § 1 k.p. określenie „nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę” jest bowiem klauzulą generalną, która odnosi się do wszystkich wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a więc także do wypowiedzeń dokonanych z przyczyn dotyczących pracodawcy. Innymi słowy, wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku

zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu sądowym.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniano, że w konkretnych okolicznościach faktycznych utrata mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy może różnorodnie wpływać na konieczność dokonania wypowiedzeń zmieniających pracownikom; poczynając od braku takiej potrzeby (np. wtedy, gdy pracodawca jest w dobrej kondycji finansowej), przez podjęcie takich decyzji tylko wobec niektórych pracowników, czy grup pracowników, aż po wypowiedzenie warunków wszystkim pracownikom zatrudnionym u danego pracodawcy. Te elementy procesu decyzyjnego pracodawcy (ekonomiczne, organizacyjne, itp.), które warunkują określone rozwiązania wobec jego pracowników po utracie mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy, wpisują się w przyczyny dokonywania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających i nie mogą być pominięte przy ocenie ich zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2023 r., II PSKP 78/22, LEX nr 3659823). Jednocześnie ocena zasadności wypowiedzenia nie może ograniczać się wyłącznie do weryfikacji istnienia samej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, bo uwzględnieniu w ramach art. 45 k.p. podlegają takie przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe, przez pryzmat których należy oceniać przyczynę wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, należy wyraźnie podkreślić, że uzasadnieniem wypowiedzenia warunków płacy nie może być – nawet wielokrotne i konsekwentne – powoływanie się na argument dotyczący przyczyny wprowadzenia systemu czasowo-akordowego, który zamykał się w twierdzeniu, że pracodawcy *„zależało na tym, aby pracownicy mieli zachętę do tego, by pracowali przynajmniej sto sześćdziesiąt osiem godzin”*, tym bardziej, że argument ten pojawił się dopiero na

etapie procesu. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością wypowiedzenia umowy. Uzasadnieniem uzasadnienia wypowiedzenia warunków płacy nie może być również powoływanie się przez pracodawcę na konieczność walki z fikcyjnymi zwolnieniami lekarskimi pracowników, ponieważ temu służą odpowiednie instrumenty, przewidziane przez ustawodawcę (zob. art. 92 § 3 pkt 2 k.p.).

Podkreślenia wymaga, że ocena zasadności wypowiedzenia zmieniającego obejmuje także ocenę zaproponowanych pracownikowi nowych warunków. Nowe warunki zatrudnienia zamieszczone w oświadczeniu pracodawcy powinny być jednoznacznie dookreślone, odpowiednio do wymagań stawianych postanowieniom uzgadnianym przez strony w dacie zawarcia umowy pracę. Dotyczy to wszystkich postanowień, które składają się na konsensualną część treści umownego stosunku pracy i dotyczą w szczególności nowego stanowiska pracy, wysokości wynagrodzenia i jego składników (systemu wynagradzania), miejsca pracy, rozmiaru czasu pracy, rodzaju umowy o pracę, jeśli są one przedmiotem zmiany. Określenie nowych warunków powinno nastąpić z uwzględnieniem całokształtu okoliczności dotyczących pracownika, w szczególności jego kwalifikacji, nabytych nowych umiejętności, formalnego wykształcenia, dotychczasowego stażu pracy, zajmowanego stanowiska i innych przesłanek (zob. T. Bińczycka-Majewska [w:] Indywidualne Prawo Pracy. Część ogólna, G. Goździewicz red., System Prawa Pracy, tom II, K. W. Baran red. Warszawa 2017, s. 379). Stanowisko to jest nadal podtrzymywane w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym podanie pracownikowi jako przyczyny wypowiedzenia jedynie upływu jednego roku obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy od dnia przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę nie stanowi wskazania prawdziwej, konkretnej i wystarczającej przyczyny zmiany warunków zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2022 r., II PSKP 100/21, OSNP 2023 nr 2, poz. 16).

Nie broni swoich racji skarżący, przywołując w skardze kasacyjnej treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2013 r., II PK 211/12 (LEX nr 1350011). Zgodnie z jego treścią, potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania układu zbiorowego stanowi samoistne uzasadnienie dokonania wypowiedzenia zmieniającego, które nie może być utożsamiane z takimi przyczynami dotyczącymi pracodawcy, jak np. restrukturyzacja przedsiębiorstwa. Skarżący pomija zatem kontekst tego orzeczenia, nie wskazuje, że w sprawie chodziło o prawo pracowników do odprawy, którzy zostali zwolnieni w trybie zwolnień grupowych. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku wyraźnie wskazał, że w sytuacji, gdy warunki pracy i pracy pracownika zostały określone normatywnymi postanowieniami układu zbiorowego pracy, ustanie obowiązywania tego aktu powoduje, że zmiana warunków pracy i płacy na niekorzyść pracowników w trakcie istnienia tego stosunku możliwa jest na zasadach określonych przepisami prawa pracy. Dalej, w ocenie Sądu Najwyższego, bez zachowania trybu wymaganego dla zmiany istotnych elementów treści stosunku pracy, ukształtowanych wskutek przeniknięcia dotychczasowych, korzystniejszych postanowień układowych do treści indywidualnych stosunków pracy (art. 241¹³ § 1 k.p.), wykluczona jest legalna i skuteczna zmiana lub „ustanie” przejętych z układu zbiorowego pracy korzystniejszych warunków umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, które mają własny „samoistny” walor prawny istotnych składników treści stosunku pracy, a to oznacza, że stosunki pracy ukształtowane postanowieniami rozwiązanego układu zbiorowego pracy mogą być modyfikowane na niekorzyść pracownika tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego niezależnie od tego, czy modyfikacja ta jest spowodowana wprowadzeniem nowego układu zbiorowego pracy, czy wynika wyłącznie z rozwiązania układu (wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2013 r., II PK 211/12, LEX nr 1350011).

Odnosnie do naruszenia art. 77² § 1 k.p. w związku z art. 78 § 2 k.p. należy wskazać, że w przypadku utraty mocy obowiązującej przez układ zbiorowy pracy, który nie został zastąpiony nowym układem, ale został zastąpiony regulaminem wynagradzania, wejście w życie takiego regulaminu będzie stanowiło prawnie relewantną przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy.

Wypowiedzenie warunków płacy z tej przyczyny można uznać za uzasadnione, gdy treść regulaminu wynagradzania będzie wymagała dostosowania warunków wynagradzania pracownika - ukształtowanych do tej pory przez ZUZP - do postanowień nowego regulaminu wynagradzania. To, czy w konkretnych okolicznościach faktycznych takie wypowiedzenie będzie uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. zależy jednak od treści regulaminu wynagradzania. W tej kwestii w tym miejscu należy jedynie zwrócić uwagę, że jak wynika to z ustaleń postępowania sądowego Regulamin Wynagradzania ustalony przez pozwanego przewidywał na stanowisku pracy powódki wynagrodzenie w wysokości od 2.620 zł do 14.600 zł, a na podstawie ZUZP wynagrodzenie to wynosiło 7.284. zł.

Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracodawca powinien dołożyć wszelkich starań, aby postanowienia stanowionych przez niego aktów prawa zakładowego były jasne i zrozumiałe dla pracowników. Nie można również zaakceptować możliwości dokonywania ocen pracowników, od których zależą ich uprawnienia, w szczególności wysokość wynagrodzenia, według kryteriów im nieznanych lub niezrozumiałych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2017 r., II PK 184/16, LEX nr 2338032). Przekładając powyższy standard na problematykę niniejszej sprawy, ogólnikowość regulaminu wynagradzania w połączeniu z szeroko rozwartymi widełkami dolnego i górnego wynagrodzenia na danym stanowisku sprawiają, że z oświadczenia pracodawcy dokonującego wypowiedzenia zmieniającego muszą wynikać kryteria „zasadności wypowiedzenia” warunków płacy, jakimi kierował się on, ustalając „nową” wysokość wynagrodzenia pracownika. Ogólnikowo sformułowany regulamin takich kryteriów nie zawiera, a zatem treść takiego regulaminu wynagradzania nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego.

Wspomniana powyżej lakoniczność treści Regulaminu Wynagradzania ustalonego przez pozwanego jeszcze raz potwierdza, że pracodawca nie dopełnił obowiązków wynikających z treści art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., ponieważ z poczynionych w toku postępowania sądowego ustaleń nie wynika, by Regulamin Wynagradzania określał dostatecznie precyzyjnie warunki

kształtowania stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166). Stosując powyższy pogląd odpowiednio do wypowiedzenia zmieniającego należy uznać, że pozwany powinien podać w treści wypowiedzenia wręzonego powódce, z jakiego powodu zaproponował jej wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.790 zł, skoro zgodnie z treścią załącznika nr 1 do Regulaminu Wynagradzania wynagrodzenie na stanowisku zajmowanym przez powódkę może być ustalone w przedziale od 2.620 zł do 14.600 zł, a powódka w oparciu o regulacje ZUZP uzyskiwała wynagrodzenie zasadnicze brutto w wysokości 7.284 zł. Tymczasem wprowadzenie ogólnikowego zapisu w tym regulaminie nie może być samodzielną przesłanką wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę na jej niekorzyść i obniżenia wynagrodzenia, ponieważ z treści takiego regulaminu - jaka została ustalona do tej pory w postępowaniu sądowym - nie wynika konieczność dokonania wypowiedzenia zmieniającego celem dostosowania wynagrodzenia powódki do nowej siatki płac, skoro jej dotychczasowe wynagrodzenie, ukształtowane na podstawie ZUZP, mieści się w widelkach przyjętych dla jej stanowiska pracy w nowym regulaminie wynagradzania. Ponadto samo oświadczenie woli pozwanego o wypowiedzeniu powódce warunków pracy nie zawierało wyjaśnienia przyczyn złożenia propozycji nowych warunków płacy, w sytuacji, gdy pracodawca powinien wskazać nie tylko przyczynę wypowiedzenia, ale również powody złożenia propozycji nowych warunków zatrudnienia.

Odnosząc się zaś do ostatniego zarzutu, polegającego na naruszeniu art. 45 § 2 k.p., to należy przypomnieć, że zwrot „jeżeli ustali”, użyty w art. 45 § 2 k.p., wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia, niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy sąd pracy powinien zatem poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem

faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, przywrócenie powódki do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy było zasadne, dopuszczalne i celowe. Powódka bowiem, wobec nowych regulacji płacowych, straciła na wysokości faktycznego miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Taka sytuacja, jak wskazał Sąd Okręgowy, nie uzasadniała zastosowania wyjątkowej regulacji z art. 45 § 2 k.p., albowiem faktycznym skutkiem przywrócenia powódki na poprzednie warunki pracy i płacy było stosowne wyrównanie wypłaconych jej dotychczas wynagrodzeń.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁴ k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[ał]