



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Dawid Miąsik (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa U. R.

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

Spółecznych w dniu 15 listopada 2023 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 31 stycznia 2022 r., sygn. akt XXI Pa 133/21,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania i
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z 8 czerwca 2021 r., VII P 940/19 oddalił powództwo U. R. (powódka) przeciwko P. z siedzibą w W. (pozwany) o przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona u pozwanego od 15 kwietnia 2005 r. Od 1 listopada 2014 r. pracuje na stanowisku wartownika-konwojenta. Do zakresu zadań i obowiązków powódki na stanowisku wartownika-konwojenta należy: 1) wykonywanie zadań, wynikających z dokumentacji ochronnej, w tym z tabeli służby, 2) wykonywanie czynności kontroli bezpieczeństwa osób, pojazdów oraz przenoszonych lub przewożonych przedmiotów, towarów i ładunków na granicy strefy zastrzeżonej L. w W., 3) wykonywanie kontroli osób i przedmiotów w ramach ochrony mienia P., 4) wykonywanie czynności patrolowych w ramach patroli pieszych i zmotoryzowanych, 5) wykonywanie asyst oraz realizowanie zadań konwojowych, 6) wykonywanie czynności związanych ze stałym dozorem sygnałów przesyłanych, gromadzonych przetwarzanych w elektronicznych urządzeniach i systemie ZSB oraz bieżący nadzór nad systemem, w tym szczególności: a) odbiór, interpretacja oraz przekazywanie Dowódcy Zmiany SOL uzyskanych informacji o uaktywnieniu się monitorowanych systemów alarmowych, b) bieżący podgląd i interpretacja obrazu systemu telewizji przemysłowej (CCTV) oraz niezwłoczne przekazywanie służbom ochrony informacji uzyskanych za jej pośrednictwem na temat wszystkich zdarzeń mających wpływ na bezpieczeństwo L. F. C. w W. czy inny nadzwyczajnych, c) interpretacja oraz przekazywanie Dowódcy Zmiany SOL informacji uzyskanych w ramach funkcjonowania systemu kontroli dostępu, 7) udział w realizacji zadań wynikających z Planu Działania w Sytuacji Zagrożenia, działań w sytuacji kryzysowych oraz zabezpieczeń doraźnych, 8) prowadzenie dokumentacji zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz procedurami, instrukcja obowiązującymi na terenie lotniska i poleceniami przełożonych w tym: sporządzanie meldunków, notatek służbowych, raportów z przebiegu służby i innych, 9) utrzymywanie w gotowości do natychmiastowego użycia przydzielonej broni, środków przymusu bezpośredniego oraz innego wyposażenia, 10) znajomość oraz przestrzeganie przepisów regulujących funkcjonowanie służb ochrony oraz obowiązujących na terenie P. w W. zarządzeń, instrukcji i procedur, 11) udział w szkoleniach i innych formach doskonalenia zawodowego w celu zdobycia i utrzymania uprawnień zawodowych koniecznych do wykonywania pracy w WSO (SOL), 12) utrzymywanie sprawności fizycznej oraz doskonalenie umiejętności technicznych poddawanych cyklicznie weryfikacji, 13) udział w utrzymaniu i doskonaleniu systemów zarządzania

obowiązujących w P., zgodnie z obowiązującą dokumentacją, w zakresie zadań realizowanych przez komórkę organizacyjną, 14) wykonywanie innych prac zleconych przez bezpośredniego przełożonego zgodnie z posiadanymi przez pracownika kwalifikacjami.

Do 31 maja 2019 r. u pozwanego obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 12 września 2014 r. (dalej: ZUZP) zawarty pomiędzy pozwanym a organizacjami związkowymi, które u niego funkcjonowały. Układ ten został wypowiedziany przez pracodawcę 30 listopada 2018 r. na mocy art. 32 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2 i 3 ZUZP, z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jednocześnie pozwany oświadczył, że najpóźniej do 15 kwietnia 2019 r. zakończy się proces wartościowania stanowisk pracy. Do tego dnia pracodawca zobowiązał się przedstawić zakładowym organizacjom związkowym (ZOZ), opracowany w ścisłej współpracy z firmą B., pakiet kompletnych regulacji płacowych, który miał zastąpić dotychczas obowiązujący system wynagrodzeń. Pracodawca zadeklarował, że w przypadku nieprzedstawienia do 15 kwietnia 2019 r. ZOZ pakietu kompletnych regulacji płacowych do ich procedowania, wypowiedzenie układu traci swoją moc.

Pismem z 15 kwietnia 2019 r. pozwany przedstawił projekty Regulaminu wynagradzania i Regulaminu premiowania w celu wypracowania w terminie 30 dni wspólnego stanowiska przez organizacje związkowe działające u pozwanego lub przedstawienia odrębnych stanowisk. W okresie od 15 kwietnia 2019 r. do 24 maja 2019 r. odbyło się kilka spotkań przedstawicieli pozwanego ze związkami zawodowymi, które dotyczyły rokowań nad treścią nowego ZUZP, regulaminu wynagradzania i premiowania oraz PPK. Pismem z 17 kwietnia 2019 r. trzy spośród sześciu organizacji związkowych funkcjonujących u pozwanego przedłożyły zastrzeżenia w odniesieniu do nieprzedstawienia przez pracodawcę w wyznaczonym terminie pakietu kompletnych regulacji płacowych. Zdaniem organizacji związkowych wypowiedzenie ZUZP utraciło swoją moc 15 kwietnia 2019 r. Pismem z 19 kwietnia 2019 r. pozwany odpowiedział związkom zawodowym, że spełnił warunek przedstawienia pakietu regulacji płacowych w postaci Regulaminu wynagradzania z załącznikiem nr 1, to jest taryfikatorem płac, Regulaminu premiowania oraz Wzoru zarządzenia dotyczącego stawek akordowych. Zdaniem pracodawcy wypowiedzenie ZUZP było więc prawnie skuteczne. Jednocześnie pozwany poinformował o

zakończeniu procesu wartościowania stanowisk pracy jako podstawy dla przedstawionego taryfikatora, zgodnie z pkt 2 wypowiedzenia ZUZP. Zdaniem pozwanego dokument wypowiedzenia ZUZP nie zobowiązywał go do przedstawienia organizacjom związkowym zasad, na których nowe regulacje płacowe będą oparte. Pracodawca nie zobowiązał się do przedstawienia do konsultacji związkom zawodowym założeń lub zasad stanowiących podstawę do regulaminów. Jednocześnie zobowiązał się do wykonania tych czynności w trakcie konsultacji ustawowych w ramach wyjaśniania zapisów regulaminowych, a nie warunkowania wypowiedzenia ZUZP. Zarządzeniem prezesa z 24 maja 2019 r. u pozwanego wprowadzono Regulamin wynagradzania i Regulaminu premiowania. Jednocześnie wskazano, że nowe regulacje płacowe wejdą w życie od 1 października 2019 r. Zmiana zasad wynagradzania objęła wszystkich pracowników pozwanego przedsiębiorstwa.

Dla wszystkich pracowników, w tym powódki, została przygotowana tabela, w której przewidziano nowe stanowiska i wynagrodzenia. Siatka płac – zawarta w tabeli - określała wysokość wynagrodzenia na konkretnych stanowiskach w danej komórce organizacyjnej. W Taryfikatorze płacowym, stanowiącym załącznik do Regulaminu wynagradzania, ustalono „próg dolny” i „próg górny”. W ten sposób określono przedział wynagrodzeń na konkretnym stanowisku w danym zespole pracowników. Pracodawca przyjął taki wariant, ponieważ siatka płac nie mogła zostać przedstawiona jako załącznik do Regulaminu wynagradzania, ponieważ w ten sposób doszłoby do ujawnienia wynagrodzeń pracowników zatrudnionych indywidualnie na poszczególnych stanowiskach. Zgodnie z siatką płac dla określonego stanowiska w danym zespole została przewidziana konkretna stawka wynagrodzenia, identyczna jak na analogicznym stanowisku w danym zespole.

W dniu 8 lipca 2019 r. pozwany rozpoczął akcję informacyjną dotyczącą nowych regulacji płacowych. Pracodawca poinformował, że przyjęcie nowych regulacji wymaga nie tylko wprowadzenia regulaminu wynagrodzeń i premiowania, ale także zaproponowania indywidualnie każdemu pracownikowi nowych warunków płacowych. Ta propozycja została złożona w formie jednostronnego oświadczenia pracodawcy jako wypowiedzenie zmieniające. Pracownik miał podpisać wypowiedzenie, które potwierdzało ze strony przedsiębiorstwa kontynuowanie

współpracy z nim na przedstawionych warunkach, od terminu wynikającego z Kodeksu pracy dla wypowiedzeń. W przypadku wypowiedzenia 3-miesięcznego, zmiana warunków wynagradzania miała wejść w życie od 1 listopada 2019 r. Pracownik miał wpływ na przyspieszenie korzystnych dla niego regulacji: jeżeli przyjął nowe warunki i jednocześnie zależało mu na wprowadzeniu zmian od 1 października 2019 r., powinien podpisać porozumienie zmieniające, którego dokument miał być dostępny w dziale kadr. Jeżeli nowe warunki przedstawione w wypowiedzeniu zmieniającym nie zostałyby przez niego zaakceptowane, powinien być złożyć wypowiedzenie umowy do połowy kodeksowego okresu wypowiedzenia.

Oświadczeniem z 2 sierpnia 2019 r. pracodawca na podstawie art. 42 k.p. wypowiedział powódce dotychczasowe warunki pracy i płacy. W uzasadnieniu wskazał, że wypowiedzenie zostało dokonane w związku z wypowiedzeniem ZUZP z 12 września 2014 r. zawartego pomiędzy pozwanym przedsiębiorstwem a ZOZ, działającymi w P., upływem w dniu 31 maja 2019 r. okresu wypowiedzenia ZUZP, a także w związku z wejściem w życie Regulaminu wynagradzania i Regulaminu premiowania, stanowiących nową podstawę wynagradzania i premiowania pracowników. Pracodawca zaznaczył, że od 1 grudnia 2019 r. powódka będzie zatrudniona na nowych zasadach, zgodnie z treścią obowiązujących regulaminów.

Zgodnie z treścią oświadczenia od 1 grudnia 2019 r. powódka miała zostać zatrudniona na stanowisku wartownik-konwojent (specjalista) w Zespole Ochrony, z wynagrodzeniem miesięcznym brutto, na które składać się będzie: 1) wynagrodzenie stałe w wysokości: 2.500 zł zgodnie z przyjętym taryfikatorem płacowym stanowiącym załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania, 2) wynagrodzenie zmienne za każdą roboczogodzinę przypisaną do wykonania powierzonych czynności (stanowiska) po ich wykonaniu przez pracownika powyżej 100 godzin miesięcznie zgodnie taryfikatorem czasowo-akordowym, stanowiącym załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania. Na zasadach określonych w Regulaminie wynagradzania pracownikowi mogą zostać przyznane: dodatek funkcyjny za czasowo powierzone pełnienie obowiązków koordynacyjnych; dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych; dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej; dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% za każdą godzinę pracy odpowiednio w niedzielę lub święto; wynagrodzenie za czas niezawinionego przez

pracownika przestoju; inne świadczenia pieniężne związane z pracą o których mowa w Regulaminie Wynagradzania. Ponadto, pracownikowi na zasadach określonych w Regulaminie Premiowania przysługiwać miała premia regulaminowa i uznaniowa. W związku z wypowiedzeniem ZUZP zakres obowiązków powódki nie uległ zmianie. Wszyscy pracownicy zatrudnieni na analogicznych stanowiskach w zespole, w którym pracowała powódka, otrzymali takie same warunki zatrudnienia. Miesięczne wynagrodzenie brutto powódki, liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przed wypowiedzeniem zmieniającym wynosiło 7650,78 zł.

W tak ustalonych okolicznościach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne. Wskazał, że w piśmie z 15 kwietnia 2019 r. na mocy art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 77² k.p. pozwany przedstawił działającym u niego organizacjom związkowym projekty Regulaminu wynagradzania i Regulaminu premiowania. Następnie odbyło się kilka spotkań przedstawicieli pozwanego ze związkami zawodowymi, które dotyczyły m. in. wdrażanych regulaminów. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że przepisy prawa pracy nie przewidują, aby uzgodnieniu ze związkami zawodowymi podlegały inne dokumenty, takie jak karty kwalifikacyjno-kompetencyjne lub karty stanowisk pracy. Regulamin wynagradzania i premiowania pozwany przedstawił w terminie, spełniając warunek wskazany w pkt 3 wypowiedzenia ZUZP, tym samym wypowiedzenie układu okazało się skuteczne.

Powódka twierdziła, że ZUZP nie został prawidłowo wypowiedziany, w związku z czym jego postanowienia zachowały moc obowiązującą, a tym samym odpadła przyczyna wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym. Powódka powoływała się na fakt, że pozwany do 15 kwietnia 2019 r. nie przedstawił związkom zawodowym kart kwalifikacyjno-kompetencyjnych lub kart stanowisk pracy. Regulamin wynagradzania i premiowania pozwany przedstawił w terminie, zatem bez wątpienia spełnił warunek wskazany w pkt 3 wypowiedzenia ZUZP, tym samym wypowiedzenie Układu okazało się skuteczne.

Na podstawie całokształtu materiału dowodowego Sąd Rejonowy ustalił, że wypowiedzenie ZUZP zawierało opis założeń, na jakich oparty zostanie nie tylko nowy system wynagrodzeń, ale także zasady rekrutacji, awansów stanowiskowych oraz kompetencji wymaganych na poszczególnych stanowiskach. Świadczenie J. M.

i P. P. wskazywali w zeznaniach, że sporządzenie kart stanowiło element procesu wartościowania stanowisk pracy. Karty pełniły wyłącznie rolę subsydiarną i stanowiły wewnętrzny dokument pracodawcy. Treść zeznań świadków potwierdziła treść komunikatu, jaki pracodawca zamieścił w Intranecie, że „(...) na nowe warunki trzeba spojrzeć w szerszej perspektywie w związku z premiami oraz ofertą szkoleń, kursów, innych form podnoszenia kwalifikacji, które zgodnie z kartami kwalifikacyjno-kompetencyjnymi mogą dać awans”.

Z wypowiedzenia ZUZP wynikało, że pracodawca ocenił, iż najpóźniej do 15 kwietnia 2019 r. zdoła zakończyć proces wartościowania stanowisk pracy, co pozwoli mu do tego dnia przedstawić organizacjom związkowym „pakiet kompletnych regulacji płacowych”. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany wskazał w ten sposób wprost, że proces wartościowania stanowisk pracodawca wykona samodzielnie, gdyż należy to do jego kompetencji. Zgodnie z art. 30 ustawy o związkach zawodowych w zw. art. 77² § 4 k.p. pracodawca uzgadnia treść regulaminu wynagradzania ze związkami zawodowymi. W pkt 3 wypowiedzenia ZUZP była mowa o przedstawieniu kompletnych regulacji płacowych „do ich procedowania”, zaś zgodnie z art. 30 ustawy o związkach zawodowych w zw. art. 77² § 4 k.p. procedować można właśnie regulaminy. Przepisy prawa pracy nie przewidują, aby uzgodnieniu ze związkami zawodowymi podlegały inne dokumenty takie jak np. karty stanowisk pracy, czy karty kwalifikacyjno-kompetencyjne. Regulamin wynagradzania i premiowania pozwany przedstawił w terminie, zatem spełnił warunek wskazany w pkt 3 wypowiedzenia ZUZP.

Odnosząc się do twierdzeń powódki, że pozwany nie wskazał, z jakiego powodu zaproponowano jej wynagrodzenie stałe w wysokości 2.500 zł brutto, Sąd Rejonowy zważył, że w wypowiedzeniu zmieniającym wyraźnie wskazano, że do zmiany warunków płacowych powódki doszło z powodu wypowiedzenia ZUZP i wejścia w życie regulaminu wynagradzania i premiowania. Zmiana nastąpiła więc na poziomie zbiorowym i sama w sobie stanowiła uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego. Powódka, jak wszyscy pracownicy, miała możliwość zapoznania się z regulaminem wynagradzania i premiowania oraz mogła uzyskać wyjaśnienia kadrowe w ramach akcji informacyjnej prowadzonej przez pozwanego zarówno przed wręczeniem wypowiedzenia zmieniającego, jak i w okresie biegu tego

wypowiedzenia. W uzasadnieniu wypowiedzenia ZUZP, z którym powódka się zapoznawała, pozwany wyraźnie wskazał, że dawny system wynagradzania pracowników był niesprawiedliwy, wadliwy, zaś przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało na zasadność merytoryczną wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Przepisy Kodeksu pracy zobowiązują pracodawcę do uzasadnienia przyczyny wypowiedzenia warunków pracy, a nie uzasadnienia propozycji płacowych pracodawcy.

Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy zauważył, że zaproponowane powódce nowe warunki pracy i płacy wynikały z przyjętych w nowym regulaminie warunków wynagradzania dla wszystkich pracowników pozwanego przedsiębiorstwa, a zmiany miały na celu całkowite przemodelowanie systemu wynagradzania, czego efektem jest między innymi zastosowany względem stanowiska zajmowanego przez powódkę system wynagradzania czasowo-płacowy. Strona powodowa nie wykazała, aby zaproponowane powódce wynagrodzenie naruszało powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy, w tym zakaz dyskryminacji i nierównego traktowania, natomiast pozwany pracodawca przedstawił przekonująco, że celem zmian było ujednolicenie zasad wynagradzania oraz właśnie zniwelowanie występujących dotychczas nieuzasadnionych nierówności w zatrudnieniu. Sąd Rejonowy uznał także, że w warunkach gospodarki rynkowej pracodawca ma pełną swobodę ustalania, jakie stanowiska pracy wynagradza wyższymi stawkami, a jakie niższymi i kwestie te pozostają poza kompetencją sądu pracy.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego złożyła powódka, zaskarżając go w całości. Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 31 stycznia 2022 r., XXI Pa 133/21 oddalił apelację powódki i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadniony zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Wnioski Sądu pierwszej instancji zostały logicznie powiązane z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Strona apelująca nie wykazała, aby Sąd Rejonowy dokonał wadliwych ustaleń faktycznych. Zarzuty apelacyjne sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego

i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą spowodować zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie wniosków apelacyjnych.

Sąd Okręgowy przyjął ustalenia Sądu Rejonowego za własne, oceniając, że w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy nie było możliwe dokonanie odmiennych ustaleń. Uznał za prawidłowe ustalenia Sądu pierwszej instancji, które następnie doprowadziły do oceny, że ZUZP z 2014 r. został skutecznie wypowiedziany. W dniu 30 listopada 2018 r. pozwany wypowiedział ZUZP na mocy art. 32 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2 i 3 ZUZP, zachowując 6 miesięczny okres wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na 31 maja 2019 r. Pozwany zadeklarował w wypowiedzeniu, że w przypadku nieprzedstawienia do 15 kwietnia 2019 r. pakietu kompletnych regulacji płacowych wypowiedzenie z dniem 15 kwietnia 2019 r. traci swoją moc. Warunek został spełniony, wobec czego skutek w postaci wypowiedzenia ZUZP z 2014 r. nastąpił.

Sąd Okręgowy, wskazując na dokonaną przez Sąd Rejonowy analizę treści dokumentu - oświadczenia ówczesnego Prezesa pozwanego z 30 listopada 2018 r. w przedmiocie wypowiedzenia ZUZP, w tym w szczególności użytego w nim sformułowania „pakiet kompletnych regulacji płacowych” - uznał, że dokonano właściwej jego wykładni w świetle zasad wynikających z art. 65 k.c. Sąd dopuściłby się naruszenia art. 65 k.c., gdyby pominął dowody świadków w procesie wykładni oświadczenia pracodawcy z 30 listopada 2018 r. w zakresie właściwego rozumienia pojęcia „pakiet kompletnych regulacji płacowych”. W sytuacji, gdy pracodawca wprowadził w oświadczeniu z 30 listopada 2018 r. pojęcie „pakietu kompletnych regulacji płacowych” również poza ówczesnym prezesem pozwanego, który podpisał oświadczenie, także pracownicy pozwanego, którzy uczestniczyli w procesie wprowadzenia nowego systemu wynagrodzeń, dysponowali wiedzą, w jaki sposób należy rozumieć i interpretować oświadczenie pozwanego z 30 listopada 2018 r. Ocena ich zeznań dokonana przez Sąd Rejonowy została uznana za prawidłową.

Sąd Okręgowy ocenił jako chybiony zarzut naruszenia art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. ponieważ w świetle powyższego przepisu pozwanemu przysługiwało uprawnienie do wypowiedzenia ZUZP. Jednocześnie ZUZP, wobec jego wypowiedzenia, powinien zostać zastąpiony albo kolejnym ZUZP albo innym dokumentem pozwalającym na określenie zasad wynagradzania - regulaminem wynagradzania (i ewentualnie

premiowania). Zgodnie bowiem z art. 77² § 1 k.p. pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Zgodnie § 3 art. 77² k.p. regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę.

W sytuacji, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa - tak jak w niniejszej sprawie, wprowadzenie regulaminu wymaga zachowania procedury przewidzianej w art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którą w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko (ust. 4), a w razie braku przedstawienia w terminie 30 dni wspólnie uzgodnionego stanowiska przez organizacje związkowe lub organizacje związkowe reprezentatywne, w sprawach m.in. regulaminu wynagradzania, regulaminu nagród i premiowania, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (ust. 5 i ust. 6).

Regulamin Wynagradzania i Regulamin Premiowania (ewentualnie nowy ZUZP) do ich wprowadzenia wymagały „procesu konsultacji społecznych zgodnie z wymogami prawa” (zgodnie z art. 30 ustawy o związkach zawodowych i art. 77² § 4 k.p.) oraz mogły zastąpić „dotychczasowy” system wynagrodzeń obowiązujący u pozwanego. W pkt 3 wypowiedzenia ZUZP była mowa o przedstawieniu kompletnych regulacji płacowych „do ich procedowania”, zaś zgodnie z art. 30 ustawy o związkach zawodowych w zw. art. 77² § 4 k.p. „procedować należy właśnie regulaminy”.

Sąd Okręgowy wskazał, że przepisy prawa pracy nie przewidują, aby uzgodnieniu ze związkami zawodowymi podlegały inne dokumenty takie jak np. karty stanowisk pracy, czy karty kwalifikacyjno-kompetencyjne. Regulamin wynagradzania i premiowania pozwany przedstawił w terminie do 15 kwietnia 2019 r., zatem spełnił

warunek wskazany w pkt 3 wypowiedzenia ZUZP, skutkiem czego Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy został skutecznie wypowiedziany. W ocenie Sądu drugiej instancji w skład „pakietu kompletnych regulacji płacowych” nie wchodziły karty kwalifikacyjno-kompetencyjne. Pozwany nie kwestionował, że karty kwalifikacyjno - kompetencyjne stanowiły materiał pomocniczy przy określaniu taryfikatorów wynagrodzeń. Powyższe nie oznaczało jednak, że karty stanowiły element pakietu kompletnych regulacji płacowych i podlegały konsultacjom związkowym w ramach konsultacji dotyczących wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania i Premiowania. Jak wynikało z zeznań świadka M. S., karty te były jednym z elementów pomocniczych przy tworzeniu nowego systemu wynagrodzeń obok raportów płacowych dostarczonych przez firmę B., czy doświadczeń własnych pracodawcy w zakresie rekrutacji, trudności w pozyskiwaniu personelu.

Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie ZUZP zawierało opis założeń, na jakich oparty został nie tylko nowy system wynagrodzeń, ale także w przyszłości zasady rekrutacji, awansów stanowiskowych oraz kompetencji wymaganych na poszczególnych stanowiskach, co nie odnosiło się do definicji „kompletnych regulacji płacowych”. Świadkowie, którzy uczestniczyli w procesie zmian zasad wynagrodzenia w przedsiębiorstwie pozwanego (J. M., K. K., P. P., P. B. czy M. S., który w okresie wprowadzania nowego systemu wynagradzania był prezesem pozwanego), zgodnie wskazali, że użyte w wypowiedzeniu „pojęcie pakietu kompletnych regulacji płacowych” oznaczało regulamin wynagradzania i premiowania, zaś sporządzenie kart stanowiło element procesu wartościowania stanowisk pracy. Karty pełniły wyłącznie rolę subsydiarną i stanowiły wewnętrzny dokument pracodawcy. Z zeznań świadków oraz dokumentów zgromadzonych w postępowaniu, w tym również pisma z 19 kwietnia 2019 r. skierowanego do związków zawodowych przez pracodawcę, na które powołuje się powódka, nie wynikało, aby pozwany zobowiązał się do przekazania organizacjom związkowym kart kwalifikacyjno - kompetencyjnych jako części nowych regulacji płacowych podlegających konsultacji związkowej. Z wypowiedzenia ZUZP wynikało, że pracodawca ocenił, iż najpóźniej do 15 kwietnia 2019 r. (pkt 2 oświadczenia) zdoła zakończyć proces wartościowania stanowisk pracy, co pozwoli mu do tego dnia przedstawić organizacjom związkowym „pakiet kompletnych regulacji płacowych”.

Pozwany wskazał w ten sposób wprost, że proces wartościowania stanowisk wykona samodzielnie, gdyż należy to do jego kompetencji w odróżnieniu od regulaminu wynagradzania i premiowania, które to składały się na pojęcie „pakiet kompletnych regulacji płacowych” i które podlegały procedurze uzgadniania ze związkami zawodowym zgodnie z art. 30 ustawy o związkach zawodowych w zw. art. 77² § 4 k.p. Użyte przez pracodawcę w wypowiedzeniu ZUZP określenie „pakiet kompletnych regulacji płacowych” nie obejmowało zatem żadnych innych dokumentów, w tym kart kwalifikacyjnych.

Zgodnie z art. 77² k.p. pracodawca ma obowiązek ustalenia w regulaminie wynagradzania warunków wynagradzania za pracę (§ 1), w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę (§ 3). W ocenie Sądu Okręgowego wprowadzony przez pozwanego Regulamin Wynagradzania i Premiowania wraz z załącznikami nr 1 i 2 w postaci taryfikatora spełniał powyższe warunki. Regulamin Wynagradzania nie musi zawierać wykazu stawek kwotowych dla stanowisk pracy. Pracodawca może wprowadzić do treści regulaminu „taryfikator”, tak jak miało to miejsce w niniejszej sprawie. W taryfikatorze płacowym stanowiącym załącznik do regulaminu wynagradzania, który także został przedstawiony organizacjom związkowym jako część składowa regulaminu wynagradzania ustalono „próg dolny” i „próg górny”, które ustalały przedział wynagrodzeń na określonym stanowisku w danym zespole pracowników. W przypadku stanowiska powódki w jej zespole zostało to określone w załączniku nr 1 (oznaczenie Pion T2, TS i oznaczenie TSOOOL9 w załączniku nr 2). „Taryfikator” jest elementem niezbędnym każdego regulaminu wynagradzania, a jego brak stanowi uchybienie przepisom prawa pracy. Istotnym jest, aby przy ustalaniu taryfikatora wynagradzania tak ustalić granice wynagrodzeń dla poszczególnych grup czy stanowisk pracy, aby wynagrodzenie odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Właściwie skonstruowany regulamin wynagradzania powinien zawierać taryfikator stanowisk przygotowany na podstawie wartościowania stanowisk pracy. Jednakże pracodawca ma uprawnienie, a nie obowiązek do określenia w regulaminie wynagradzania kwestii kwalifikacji pracowników na poszczególnych stanowiskach. Jeżeli umieści w Regulaminie

Wynagradzania zapisy dotyczące powyższej kwestii to będą one podlegały konsultacji związkowej jako treść Regulaminu Wynagradzania. Nie oznacza to jednak, że element ten ma charakter obligatoryjny. W przedmiotowej sprawie pozwany nie uregulował w regulaminie wynagradzania i premiowania wymogów kwalifikacyjnych wobec pracowników. Wobec czego wytworzone w procesie wartościowania stanowisk karty kwalifikacyjno-kompetencyjne były odrębnymi dokumentami, nie stanowiąc elementu „pakietu kompletnych regulacji płacowych”, które pracodawca zobowiązał się przedstawić organizacjom związkowym w terminie do 15 kwietnia 2019 r.

Sąd Okręgowy ocenił jako niezasadny zarzut naruszenia art. 78 § 1 k.p. ponieważ przepis ten odnosi się do wynagrodzenia, które powinno odpowiadać kwalifikacjom pracownika, a nie do treści Regulaminu Wynagradzania i nie statuuje konieczności określenia w Regulaminie Wynagradzania kwalifikacji pracowników na poszczególnych stanowiskach, w związku z tym Sąd nie naruszył powyższego przepisu.

Podniesione zarzuty naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. zostały uznane za niezasadne, wobec ustalenia, że ZUZP z 2014 r. został wypowiedziany skutecznie i zgodnie z prawem zastąpiony przez Regulamin Wynagradzania i Premiowania. Wobec wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania i Premiowania pozwany miał prawo złożyć powódce oświadczenie o wypowiedzeniu jej warunków płacy. Warunki te zostały bowiem inaczej określone we wprowadzonych Regulaminach w stosunku do wcześniej obowiązującego ZUZP, a Regulamin Wynagradzania zawiera taryfikator. Zaproponowane powódce wynagrodzenie stałe wskazane w wypowiedzeniu na kwotę 2.500 zł mieściło się w widełkach przedstawionych taryfikatorze dla jej stanowiska pracy (specjalisty) w zespole powódki - próg dolny wynosił wg załącznika nr 1 – 2.450 zł zaś próg górny 9.700 zł (oznaczenie T2 TS w załączniku nr 1 do Regulaminu - Taryfikatorze). Zmiana w zakresie wynagrodzeń nastąpiła na poziomie zbiorowym, na skutek wypowiedzenia ZUZP i zastąpienia go Regulaminem Wynagradzania i Premiowania, i była przyczyną wypowiedzenia zmieniającego samą w sobie. W konsekwencji mogła stanowić samodzielną przesłankę wypowiedzenia warunków umowy o pracę powódki. Jednocześnie podkreślenia wymaga, że powódce nie zmieniono stanowiska pracy

rozumianego jako zespół obowiązków i kompetencji pracownika. Doszło jedynie do nieznacznej zmiany nazwy stanowiska (uprzednio: wartownik-konwojent, obecnie: wartownik-konwojent (specjalista). Przy czym regulaminy organizacyjne dotyczące stanowisk pracy zostały wprowadzone i ogłoszone wcześniej.

Powódka, jak wszyscy pracownicy, miała możliwość zapoznania się z regulaminem wynagradzania i premiowania oraz mogła uzyskać wyjaśnienia kadrowe w ramach akcji informacyjnej prowadzonej przez pozwanego zarówno przed wręczeniem wypowiedzenia zmieniającego, jak i w okresie biegu tego wypowiedzenia. W uzasadnieniu wypowiedzenia ZUZP, z którym powódka się zapoznawała, pozwany wyraźnie wskazał, że dawny system wynagradzania pracowników był niesprawiedliwy, wadliwy, zaś przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało zasadność merytoryczną wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Przepisy Kodeksu pracy zobowiązują pracodawcę do uzasadnienia przyczyny wypowiedzenia warunków pracy, a nie uzasadnienia propozycji płacowych pracodawcy.

Zaproponowane powódce nowe warunki pracy i płacy wynikały z przyjętych w nowym regulaminie warunków wynagradzania dla wszystkich pracowników pozwanego przedsiębiorstwa, a zmiany miały na celu całkowite przemodelowanie systemu wynagradzania, czego efektem był między innymi zastosowany względem stanowiska zajmowanego przez powódkę system wynagradzania czasowo-płacowy. Strona powodowa nie wykazała, aby zaproponowane powódce wynagrodzenie naruszało powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy, w tym zakaz dyskryminacji i nierównego traktowania, natomiast pozwany pracodawca przedstawił przekonująco, że celem zmian było ujednolicenie zasad wynagradzania oraz zniwelowanie występujących dotychczas nieuzasadnionych nierówności w zatrudnieniu. Zgodnie z siatką płac dla określonego stanowiska w danym zespole została przewidziana konkretna stawka wynagrodzenia, identyczna jak na analogicznym stanowisku w danym zespole (zeznania - k. 296v).

Sąd Okręgowy zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że w warunkach gospodarki rynkowej pracodawca ma pełną swobodę ustalania, jakie stanowiska pracy wynagradza wyższymi stawkami, a jakie niższymi i kwestie te pozostają poza kompetencją sądu pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożyła powódka, zaskarżając wyrok ten w całości i wnosząc o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie zmianę zaskarżonego orzeczenia i przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach płacy u pozwanego oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawach naruszenia:

1) przepisów postępowania, które to naruszenie miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c., przez wadliwą ocenę dowodu z dokumentu - oświadczenia o wypowiedzeniu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 12 września 2014 r., przyjęcie przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji za własne i ustalenie, że doszło do skutecznego wypowiedzenia ZUZP z dnia 12 września 2014 r., w sytuacji gdy z treści oświadczenia o wypowiedzeniu ZUZP z dnia 30 listopada 2018 r. wynika, że nie spełnił się warunek, od którego pracodawca uzależnił skuteczność jego wypowiedzenia, z uwagi na fakt, że pracodawca nie przedstawił zakładowym organizacjom związkowym pakietu kompletnych regulacji płacowych, o których mowa w treści tego oświadczenia;

2) przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. i art. 241¹³ § 2 k.p. przez ich wadliwe zastosowanie i nieprawidłowe ustalenie, że ZUZP został skutecznie wypowiedziany przez pracodawcę i w konsekwencji, że pozwany był uprawniony do wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę wynikających z ZUZP, w sytuacji gdy z treści oświadczenia o jego wypowiedzeniu z dnia 30 listopada 2018 r. wynika, że nie spełnił się warunek, od którego pracodawca uzależnił skuteczność wypowiedzenia ZUZP, z uwagi na fakt, iż pracodawca nie przedstawił zakładowym organizacjom związkowym pakietu kompletnych regulacji płacowych;

- art. 77² § 1, § 2 i § 3 k.p. przez jego wadliwe zastosowanie i zaniechanie ustalenia, że Regulamin wynagradzania wprowadzony zarządzeniem pracodawcy z dnia 24 maja 2019 r. nie zawiera informacji w zakresie stawek wynagrodzenia za

pracę na określonym stanowisku, w określonej komórce organizacyjnej (Zespole), a w konsekwencji nie stanowi regulaminu wynagradzania w rozumieniu wskazanego przepisu;

- art. 77² § 1, § 2 i § 3 k.p. przez wadliwe ustalenie, że proces uzgadniania treści Regulaminu wynagradzania nie obejmuje uzgadniania kwestii kwalifikacji pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy, w sytuacji, gdy regulamin wynagradzania powinien zawierać informacje o wymogach kwalifikacyjnych na poszczególnych stanowiskach pracy, a działające u pozwanego zakładowe organizacje związkowe uzgadniały z pracodawcą kwalifikacje i kompetencje wymagane na każdym stanowisku pracy (były one określone w obowiązujących u pozwanego zakładowych układach zbiorowych pracy);

- art. 78 § 1 k.p. przez zaniechanie ustalenia, że na podstawie Regulaminu wynagradzania nie ma możliwości ustalenia czy wynagrodzenie powódki odpowiada kwalifikacjom wymagany przy wykonywaniu powierzonych jej pracy;

- art. 30 § 4 k.p. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. przez ich wadliwe zastosowanie i przyjęcie, że wypowiedzenie warunków płacy powódce nie narusza przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę i jest uzasadnione w sytuacji, gdy pracodawca wobec obowiązywania ZUZP nie mógł wypowiedzieć powódce warunków umowy o pracę na jego niekorzyść;

- art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. przez ich wadliwe zastosowanie i przyjęcie, że wypowiedzenie warunków płacy powódce nie narusza przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę i jest uzasadnione w sytuacji, gdy:

- Regulamin wynagradzania nie zawiera informacji w zakresie stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a w konsekwencji nie stanowi regulaminu wynagradzania w rozumieniu przepisów kodeksu pracy;

- wprowadzenie Regulaminu wynagradzania nie może być samodzielną przesłanką wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę na jej niekorzyść i obniżenia wynagrodzenia powódki;

- oświadczenie o wypowiedzeniu powódce warunków pracy nie zawierało powodów złożenia propozycji nowych warunków płacy, w sytuacji, gdy pracodawca

powinien wskazać nie tylko przyczynę wypowiedzenia, ale również powody złożenia propozycji nowych warunków zatrudnienia;

- art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego wadliwe zastosowanie i zaniechanie ustalenia, że pojęcie pakiet kompletnych regulacji płacowych zostało zdefiniowane w oświadczeniu o wypowiedzeniu ZUZP z dnia 30 listopada 2018 r. przez wskazanie, że w jego skład wchodzi zakładowy układ zbiorowy pracy albo regulamin wynagradzania oraz karty kwalifikacyjne - kompetencyjne a kwalifikacje i kompetencje pracowników stanowią element regulacji płacowych;

- art. 38 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. przez zaniechanie ustalenia, że zamiar dokonania wypowiedzenia zmieniającego powódki przekazany reprezentującej powódkę zakładowej organizacji związkowej nie zawierał powodów złożenia propozycji nowych warunków płacy, w sytuacji, gdy pracodawca powinien związek zawodowy powiadomić nie tylko o przyczynie wypowiedzenia, ale również o powodach złożenia propozycji nowych warunków zatrudnienia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniosł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki okazała się uzasadniona w stopniu uprawniającym Sąd Najwyższy do wydania orzeczenia kasatoryjnego, chociaż nie wszystkie podniesione w niej zarzuty zasługiwały na uwzględnienie. Na wstępie przypomnieć należy, że sprawa, w której została wniesiona skarga kasacyjna dotyczyła przywrócenia powódki na poprzednie warunki pracy i płacy u pozwanego. Jej istota sprowadzała się zatem do rozstrzygnięcia o zasadności wypowiedzenia zmieniającego dokonanego przez pozwanego oświadczeniem woli z 2 sierpnia 2019 r. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego pozwany podał ustanie mocy obowiązującej zakładowego układu zbiorowego pracy, który został wypowiedziany przez pozwanego, oraz wejście w życie regulaminu wynagradzania i regulaminu premiowania.

W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08 (OSNP 2009 nr 9-10, poz. 113) wyjaśniono, że potrzeba wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy na skutek utraty mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy nie oznacza, że w sytuacji gdy - jak w sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna - rozwiązany układ zbiorowy pracy nie został zastąpiony nowym układem, w każdym indywidualnym przypadku wypowiedzenie zmieniające będzie uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., zwłaszcza biorąc pod uwagę proponowane przez pracodawcę warunki, które - przy braku autonomicznych źródeł prawa pracy - powinny odpowiadać zasadom wynikającym z powszechnie obowiązującego prawa. W takim wypadku ocenie pod kątem zasadności podlega indywidualizacja warunków pracy dokonana w wypowiedzeniu zmieniającym, z uwzględnieniem istniejących u konkretnego pracodawcy uwarunkowań ekonomicznych czy organizacyjnych, ale jedynie pod kątem ich rzeczywistego występowania i znaczenia dla warunków proponowanych pracownikom. Natomiast do uprawnień sądu pracy nie należy kontrola zasadności, racjonalności, czy też konieczności działań organizacyjnych i ekonomicznych pracodawcy (zob. także w wyroku Sądu Najwyższego z 9 maja 2013 r., II PK 248/12; podobnie wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 2011 r., III PK 30/11, LEX nr 1163948; uchwała Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 185).

Z przywołanego 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 w wyroku 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 dokonania indywidualnie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego 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. Jak bowiem wyjaśniano w orzecznictwie Sądu Najwyższego - w konkretnych okolicznościach faktycznych utrata mocy

obowiązującej układu zbiorowego pracy może różnorodnie wpływać na konieczność dokonania wypowiedzeń zmieniających pracownikom, od braku takiej potrzeby (np. wtedy, gdy pracodawca jest w dobrej kondycji finansowej), poprzez 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.

Dlatego też 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. Z kolei art. 42 § 1 k.p. nakazuje do wypowiedzenia warunków pracy i płacy stosować przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób odpowiedni. Oznacza to konieczność stosowania przepisów o wypowiedzeniu bez żadnych zmian lub ze zmianami uzasadnionymi innym charakterem wypowiedzenia zmieniającego. Przy tym rodzaju wypowiedzenia głównym celem jest bowiem zmiana treści stosunku pracy, a rozwiązanie tego stosunku celem jedynie alternatywnym. Stanowczego podkreślenia – z uwagi na stanowisko Sądów obu instancji - wymaga przy tym, że ocena zasadności wypowiedzenia zmieniającego obejmuje także ocenę zaproponowanych pracownikowi nowych warunków. 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).

Ponownie należy przypomnieć, że samo istnienie przyczyny (potrzeby) wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy na skutek utraty mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy nie oznacza, że w każdym indywidualnym przypadku wypowiedzenie będzie uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., zwłaszcza biorąc pod uwagę proponowane przez pracodawcę warunki, które przy braku autonomicznych źródeł prawa pracy, powinny odpowiadać zasadom wynikającym z powszechnie obowiązującego prawa pracy, w tym z art. 18^{3c} § 1 k.p.c., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, jak również z art. 13 zdanie pierwsze k.p., wyrażającego uniwersalną zasadę polskiego prawa pracy, zgodnie z którą pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, skonkretyzowaną, między innymi, w art. 78 § 1 k.p., wedle którego wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Z przywołanego wyżej orzecznictwa wynika również, 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 2.450 zł do 9.700 zł a na podstawie ZUZP wynagrodzenie to wynosiło 7650,78 zł.

Odnosząc powyższe zapatrywania co do sposobu rozpoznawania spraw takich jak niniejsza do zarzutów skargi kasacyjnej powódki w pierwszej kolejności

Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że większość z nich dotyczy – w różnych konfiguracjach i w oparciu o różne przepisy prawa materialnego i procesowego – wadliwego ustalenia przez Sąd drugiej instancji, że ZUZP został skutecznie wypowiedziany przez pozwanego. Tak skonstruowany i uzasadniany zarzut kasacyjny jest oczywiście chybiony z uwagi na to, że Sąd Najwyższy - działając jako sąd kasacyjny - jest sądem prawa. Dlatego za bezpodstawny należało uznać zarzut naruszenia przepisów postępowania w postaci art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. „przez wadliwą ocenę dowodu z dokumentu”. Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. zarzuty dotyczące oceny dowodów nie mogą stanowić skutecznej podstawy skargi kasacyjnej jako nadzwyczajnego środka zaskarżenia. Oznacza to, że przy rozpoznawaniu kolejnych zarzutów skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy jako sąd prawa wypowiada się, będąc związanym ustaleniem faktycznym Sądów obu instancji, zgodnie z którym doszło do skutecznego wypowiedzenia ZUZP z dnia 12 września 2014 r. Z tych też względów nie można mówić w postępowaniu kasacyjnym o naruszeniu art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p. i art. 241¹³ § 2 k.p. „przez nieprawidłowe ustalenie, że ZUZP został skutecznie wypowiedziany” jak i art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez zaniechanie ustalenia, że „pojęcie pakiet kompletnych regulacji płacowych zostało zdefiniowane w oświadczeniu o wypowiedzeniu ZUZP z dnia 30 listopada 2018 r.”, skoro Sąd drugiej instancji ustalił, jak należało rozumieć treść oświadczenia pozwanego o wypowiedzeniu ZUZP i co należało rozumieć – według woli powoda – pod pojęciem pakietu kompletnych regulacji płacowych. Chybiony jest także zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. w zakresie dotyczącym niemożności wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę, skoro ustalono, że ZUZP utracił moc obowiązującą.

Powódka w uzasadnieniu powyższych zarzutów koncentruje się – w ślad za przyjętą i konsekwentnie realizowaną strategią procesową – na próbie wykazania, że wypowiedzenie ZUZP przez pozwanego było nieskuteczne, ponieważ nie ziściły się warunki, od spełniania których sam pozwany uzależnił skuteczność dokonanego wypowiedzenia układu. W tej kwestii – co nie ma wpływu na ocenę zasadności tych zarzutów skargi kasacyjnej, gdyż mimo błędnego uzasadnienia w tym zakresie wyrok Sądu drugiej instancji odpowiada prawu (układ utracił moc obowiązującą) - Sąd Najwyższy uznał, że nie jest możliwe jednostronne wypowiedzenie układu

zbiorowego pod warunkiem. Układy zbiorowe pracy wypełniają różne funkcje: polityczną (przez zapewnienie spokoju społecznego); gospodarczą (przeciwdziałając nadmiernym dysproporcjom płac i nieuzasadnionemu zaniżaniu wynagrodzeń przez pracodawców dążących do pomniejszenia kosztów produkcji czy w ogóle prowadzonej działalności gospodarczej); socjalną (umożliwiając wzrost płac w relacji do podnoszącego się dochodu narodowego i korzystnych zmian w koniunkturze gospodarczej). Przede wszystkim układy te ukształtowały się jako szczególna instytucja prawa pracy o złożonym charakterze (G. Goździewicz, Układy zbiorowe pracy jako źródło prawa pracy [w:] red. Z. Góral, Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin profesora Wacława Szuberta, Warszawa 2013, s. 69-84 i powołana tam literatura przedmiotu) będąca instrumentem ochrony interesów pracowników (zob. zwłaszcza L. Florek, Znaczenie układów zbiorowych pracy [w:] red. Z. Góral, Układy zbiorowe..., s. 51; K. W. Baran, Funkcje zbiorowego prawa pracy [w:] red. K. W. Baran, System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy, Warszawa 2014, s. 134). Są instrumentem zapewniania ładu w zbiorowych stosunkach pracy. Ograniczają arbitralność działań pracodawcy przy kształtowaniu treści indywidualnych umów o pracę. Uelastyczniają ustawowe prawo pracy a nawet pozwalają wdrażać normy prawa unijnego i międzynarodowego. Jednocześnie stanowią najbardziej sformalizowaną postać porozumienia zawieranego w rezultacie rokowań prowadzonych w zakładzie pracy. W ocenie Sądu Najwyższego te wszystkie funkcje układów zbiorowych sprawiają, że działają one stabilizująco (ochronnie) w sferze indywidualnych stosunków pracy. Dlatego zezwolenie na wprowadzenie jakiegokolwiek elementu niepewności do tak kluczowego aspektu, jakim jest kwestia, czy układ zbiorowy obowiązuje czy nie, godziłoby w realizację wszystkich funkcji układu zbiorowego (choć przede wszystkim w jego funkcję ochronną). Sąd Najwyższy uwzględnił więc, że myśl poglądów doktryny układ zbiorowy pracy ustaje co prawda z mocy oświadczeń woli, które są jednak czynnościami prawnymi w szerokim rozumieniu i nie mogą być utożsamiane z czynnościami prawnymi typu cywilnego (W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Warszawa 2013, art. 241⁷). W dalszej kolejności Sąd Najwyższy uwzględnił ten pogląd doktryny, zgodnie z którym sam sposób wypowiedzania układów zbiorowych unormowany został w Kodeksie pracy w sposób enumeratywny (I. Sierocka, Sposoby

rozwiązywania układów zbiorowych pracy [w:] red. Z. Góral, Układy zbiorowe..., s. 369). Kodeks pracy nie przewiduje zaś możliwości wypowiedzenia układu zbiorowego pod warunkiem. Przemawia to za przyjęciem stanowiska, zgodnie z którym nie ma normy kompetencyjnej do wprowadzenia do oświadczenia o wypowiedzeniu układu elementu przyszłego i niepewnego w postaci jednostronnie ustalonego przez pracodawcę warunku dalszego obowiązywania układu. Stanowisko to ma dodatkowe oparcie w rozumowaniu przyjętym na użytek wykazania tezy o niedopuszczalności wypowiedzenia części postanowień układu zbiorowego (zob. M. Skąpski, Problem dopuszczalności wypowiedzenia części postanowień układu zbiorowego pracy albo porozumienia zbiorowego, PiZS 2021 nr 10, s. 27-28). W przekonaniu Sądu Najwyższego nie ma przy tym znaczenia, czy przyjmie się koncepcję bezwzględnie obowiązującego charakteru przepisu art. 241⁷ § 1 k.p. (jak w wyroku Sądu Najwyższego z 11 marca 2014 r., III PK 78/13, OSNP 2015 nr 6, poz. 74), czy też złagodzone stanowisko akcentujące konstytucyjną zasadę wolności rokowań zbiorowych oraz proporcjonalności (jak w wyroku Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2018 r., I PK 174/17, LEX nr 2609192). W tym pierwszym przypadku oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu układu zbiorowego pod samodzielnie określonym warunkiem będzie sprzeczne z ustawą w zakresie dotyczącym warunku, a w tym drugim z naturą (właściwością i funkcjami) układu zbiorowego. Wprowadza bowiem niepożądany stan wysokiej niepewności prawnej co do tego, czy układ zbiorowy rzeczywiście utracił moc, co znajduje doskonałe odzwierciedlenie w niniejszej sprawie: uwaga stron oraz sądów skoncentrowała się na kwestii, czy spełnione zostały warunki (przedstawienie „kompletu regulacji płacowych”), od ziszczenia których pozwany uzależniał skuteczność wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, ponieważ strony odmiennie rozumiały treść oświadczenia woli pozwanego. Nawet gdyby przyjąć, że do problemu dopuszczalności warunkowego wypowiedzenia przez pracodawcę zakładowego układu zbiorowego pracy należy stosować rozumowanie przyjęte w wyroku Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2018 r., I PK 174/17, pozwalające na regulowanie kwestii wypowiedzenia układu przez jedną stronę w postanowieniach samego układu wynegocjowanych przez obie jego strony – poza treścią art. 241⁷ § 1 k.p. - stwierdzić należy, że nie ustalono, by w układzie zbiorowym, o który chodzi w niniejszej sprawie,

zawarto stosowne postanowienie zezwalające pracodawcy na wypowiedzenie układu pod warunkiem „przedstawienia kompletu regulacji płacowych” przed upływem okresu wypowiedzenia (co można byłoby uznać za dopuszczalne także w myśl koncepcji wyartykułowanej przez M. Skąpskiego, s. 27).

Chybiony jest także zarzut naruszenia art. 77² § 1, § 2 i § 3 k.p. „przez wadliwe ustalenie, że proces uzgadniania treści regulaminu wynagradzania nie obejmuje kwestii kwalifikacji pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy”, ponieważ powołane przepisy nie normują takiej problematyki, jak opisane w konstrukcji tego zarzutu kasacyjnego.

Niezasadny – jako zawieszony w swoistej normatywnej próżni w kontekście przedmiotu postępowania - okazał się także zarzut naruszenia art. 77² § 1, § 2 i § 3 k.p. przez przyjęcie, że regulamin wynagradzania wprowadzony zarządzeniem pracodawcy z dnia 24 maja 2019 r. – mimo swojej lakoniczności w kwestii zasad kształtowania wysokości wynagrodzenia (szerokie widełki i brak kryteriów doprecyzowujących sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia konkretnego pracownika) jest regulaminem wynagradzania. Sąd Najwyższy uwzględnił, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 5 lutego 2004 r., I PK 307/03, LexPolonica nr 370917 (OSNP 2004 nr 24, poz. 416) sąd powinien dążyć do ustalenia treści norm prawnych w nim zawartych, niezależnie od ułomności sformułowania jego przepisów. W przypadku gdyby okazało się to niemożliwe, sąd powinien ustalić należne pracownikowi wynagrodzenie, kierując się przede wszystkim wskazaniem zawartymi w art. 78 § 1 i art. 80 k.p.

Sąd Najwyższy odnotowuje stanowisko doktryny, zgodnie z którym rolą regulaminu wynagradzania jest na tyle precyzyjne i kompleksowe ustalenie warunków płacy bądź pracy, aby możliwe było określanie warunków zatrudnienia każdego pracownika, bądź to w wyniku czynności prawnej pracodawcy kształtującej te warunki (np. w umowie o pracę), bądź to w drodze automatycznego ich wyznaczania (art. 56 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Wymóg ten nie jest spełniony, jeżeli wysokość wynagrodzenia w regulaminie została określona w szeroko rozpiętych widełkach przy jednoczesnym braku kryteriów dodatkowych pozwalających ustalić wysokość wynagrodzenia konkretnego pracownika zatrudnionego na konkretnym stanowisku, przy uwzględnieniu jego kwalifikacji, doświadczenia i powierzonych mu

zadań. Taki ogólnikowo sformułowany regulamin wynagradzania nie spełnia swojej funkcji regulacyjnej i jest aktem pozornym (W. Uziak, O treści regulaminów uwag kilka, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015/XXIV, 3, s. 262, 269; A. Dubowik, Regulamin wynagradzania jako źródło zakładowego prawa pracy po nowelizacji Kodeksu pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 5, s. 62). Pozorność ta nie prowadzi jednak – zgodnie z zapatrywaniami wyrażonymi w sprawie I PK 307/2003 – do stwierdzenia, że u pozwanego nie wprowadzono regulaminu wynagradzania, skoro w widełkach przedstawionych taryfikatorze dla jej stanowiska pracy (specjalisty) w zespole powódki - próg dolny wynosił według załącznika nr 1 – 2 450 zł zaś próg górny 9700 zł. Ogólnikowość regulaminu wynagradzania wprowadzonego przez pozwanego (przy braku ustalenia, czy treść karty stanowiska pracy powódki zawierała kryteria dookreślające wysokość wynagrodzenia, jaką powinna otrzymywać - zał. nr 5 w postaci płyty CD opisany: Karty - opis stanowiska, k. 114) powoduje natomiast, że jego wprowadzenie nie wystarcza do uznania czynności pracodawcy - w postaci dokonanego indywidualnie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego - za zasadną w rozumieniu art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p. Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracodawca powinien dołożyć wszelkich starań, aby postanowienia stanowiących 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 20 czerwca 2017 r., II PK 184/16, LEX nr 2338032). Przekładając powyższy standard na problematykę prawną 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. Natomiast sama lakoniczność regulaminu wynagradzania, prowadząca do ewentualnego stwierdzenia, że nie jest to regulamin wynagradzania w rozumieniu

samodzielnie przywołanych art. 77² § 1, § 2 i § 3 k.p., nie ma znaczenia dla rozpoznania roszczenia powódki.

Wspomniana powyżej lakoniczność treści regulaminu wynagradzania ustalonego przez pozwanego czyni zasadnym zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 w zw. 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 10 września 2013 r., I PK 61/13). 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 2500 zł, skoro zgodnie z treścią Załącznika nr 1 do Regulaminu wynagradzania (pkt 2 Pion L. C. w W.) wynagrodzenie na stanowisku zajmowanym przez powódkę może być ustalone w przedziale od 2.450 zł do 9.700 zł, a powódka w oparciu o regulacje ZUZP uzyskiwała wynagrodzenie zasadnicze brutto w wysokości 7.650,78 zł. Sąd Najwyższy ponownie zwrócił uwagę, że wprowadzenie ogólnikowego regulaminu wynagradzania nie może być samodzielną przesłanką wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę na jej niekorzyść i obniżenia wynagrodzenia powódki, 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 widełkach 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.

Zasadny jest więc także zarzut naruszenia art. 78 § 1 k.p., ponieważ Sąd drugiej instancji zaniechał ustalenia, czy wynagrodzenie ustalone w wypowiedzeniu zmieniającym spełnia przesłanki wynikające z tego przepisu.

Z tych samych względów co przedstawione powyżej, zasadny okazał się zarzut naruszenia art. 38 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., ponieważ nie ustalono, czy w piśmie informującym o zamiarze dokonania wypowiedzenia zmieniającego powódki, jakie pracodawca wystosował do reprezentującej ją zakładowej organizacji związkowej opisano powód złożenia propozycji nowych warunków płacy. W wyroku Sądu Najwyższego z 9 maja 2013 r., II PK 248/12, (OSNP 2014 nr 2, poz. 24), stwierdzono, że przewidziane w art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. wymaganie wskazania związkowi zawodowemu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie warunków płacy może zostać uznane za spełnione mimo braku przedstawienia warunków płacowych, jakie pracodawca zamierza zaproponować konkretnemu pracownikowi, gdy - ze źródeł pochodzących od pracodawcy - związkowi znane są już te propozycje oraz nowe zasady wynagradzania.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[K.A.S.]

[ał]