

POSTANOWIENIE

Dnia 22 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa M. W.

przeciwko M. Sp. z o.o. w M.

o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 22 lutego 2017 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w T.

z dnia 2 grudnia 2015 r., sygn. akt III Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda M. W. na rzecz strony pozwanej 240 zł
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w T. wyrokiem z 2 grudnia 2015 r. oddalił apelację skarżącego powoda M. W. od wyroku Sądu Rejonowego w M. z 2 grudnia 2015 r., którym oddalono jego powództwo o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę. Ustalono, że funkcja powoda w zarządzie spółki ustała w czerwcu 2014 r. Powodowi powierzono stanowisko głównego specjalisty ds. technicznych. W sierpniu 2014 r. wprowadzono regulamin organizacyjny, pracy i wynagradzania pracowników spółki. W związku z regulaminami zostały zmienione z pracownikami warunki umów w formie aneksów. Powód otrzymał wypowiedzenie

warunków umowy o pracę. Sąd Rejonowy wypowiedzenie uznał za zgodne z prawem. Nowe zasady wynagradzania nie dotyczyły tylko powoda. Nie było dyskryminacji i działanie pracodawcy nie było pozorne. Sąd Okręgowy potwierdził, że ochrona zatrudnienia z art. 39 k.p. została wyłączona w sytuacji z art. 43 pkt 1 k.p., gdy pracodawca wprowadził nowe regulaminy. Zaszły okoliczności wymienione w art. 43, a istotny był regulamin płacy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Istotne zagadnienie prawne ujęto w następujących kwestiach:

1. Czy pojęcie „nowych zasad wynagradzania” określone w art. 43 pkt 1 k.p., uprawniające do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy pracownikom chronionym w trybie art. 39 k.p. obejmuje wprowadzenie w zakładzie pracy jedynie nowych ogólnych regulacji dotyczących wynagrodzenia ogółu lub grupy pracowników do który należy powód, czy też zmiana zasad wynagradzania ma skutkować rzeczywistą zmianą wynagrodzenia ogółu lub grupy pracowników, do której dany pracownik należy, pociągającą za sobą konieczność zastosowania wypowiedzenia zmieniającego? W sprawie powodowi pozostającemu pracownikiem podlegającym ochronie w trybie art. 39 k.p. zostało wręczone wypowiedzenie zmieniające jego warunki pracy i płacy. Pracodawca w wypowiedzeniu wskazał m.in., że w jego zakładzie pracy doszło do wprowadzenia nowych ogólnych dla wszystkich pracowników regulaminów, w tym wynagradzania i dlatego istniała konieczność dostosowania wynagrodzenia do nowych zasad. W rzeczywistości jednak wypowiedzenie zmieniające otrzymał wyłącznie powód. Na podstawie nowych regulacji wewnętrznych tylko i wyłączanie powodowi zmieniono wysokość wynagrodzenia poprzez obniżenie jego wysokości o połowę, zaś pozostałym pracownikom nie zmieniono w żaden sposób wynagrodzenia, utrzymując je na tym samym poziomie. Sąd drugiej instancji wydając wyrok zinterpretował art. 43 pkt 1 k.p. literalnie, co doprowadziło do przyjęcia, że do zastosowania w/w artykułu wystarczające jest aby zostały wprowadzone nowe regulaminy, w tym wynagradzania. Sąd zaś nie porównał czy w ogóle zmieniła się faktycznie sytuacja płacowa pozostałych pracowników oraz ich zakres obowiązków. Uprzednio powyższa kwestia nigdy nie była rozstrzygana przed Sądem Najwyższym, dlatego

tym bardziej budzi ona wątpliwości w interpretacji i stosowaniu. Pozostaje do wyjaśnienia kwestia, czy intencją ustawodawcy było aby art. 43 pkt 1 k.p. wskazywał na możliwość wypowiedzenia pracownikowi chronionemu w trybie art. 39 k.p. warunków umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia tylko ze względu na wprowadzenie nowych ogólnych zasad wynagradzania co do wszystkich pracowników, lub ich określonej grupy, utrzymujące w rzeczywistości poprzednie warunki wynagradzania ogółu pracowników a zmieniające wyłącznie sytuację jednego pracownika, czy też art. 43 k.p. przewiduje konieczność wprowadzenia oprócz nowych uniwersalnych zasad wynagradzania także realnych zmian w wynagrodzeniu ogółu pracowników danego pracodawcy, lub tej same grupy, do której należy powód.

2. Czy wypowiedzenie zmieniające w rzeczywistości warunki pracy i płacy wyłącznie jednego pracownika w następstwie wprowadzenia u pracodawcy nowych zasad wynagradzania ogółu pracowników jest wypowiedzeniem „koniecznym” w rozumieniu art. 43 k.p.? Czy jeżeli pracodawca wskutek wprowadzenia nowych zasad wynagradzania w swoim zakładzie pracy zmienia wynagrodzenie wyłącznie jednemu pracownikowi, któremu wręcza wypowiedzenie warunków pracy i płacy, wynagrodzenie zaś pozostałych pracowników pozostaje niezmiennie, to czy wypowiedzenie takie jest konieczne w rozumieniu art. 43 pkt 1 i 2 k.p. Jak zostało wskazane pozwany (*powód*) jako osoba chroniona w trybie art. 39 k.p. wskutek wprowadzenia u pracodawcy regulaminu wynagradzania otrzymał wypowiedzenie zmieniające, obniżające wysokość wynagrodzenia o połowę w sytuacji, gdy wszyscy pozostali pracownicy zachowali dotychczasowe wysokości wynagrodzeń. Zdaniem skarżącego wypowiedzenie warunków pracy i płacy wyłącznie jednemu pracownikowi z pominięciem pozostałych pracowników zmierza do obejścia art. 43 k.p. i nie może stanowić warunku koniecznego, albowiem zostało wprowadzone tylko celem obniżenia wynagrodzenia indywidualnie określonego pracownikowi.

Pozwany wniósł o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przysądu i dlatego nie został uwzględniony.

Skarżący odwołuje się tylko do pierwszej podstawy przysądu, jednak koncentruje się na zastosowaniu prawa w jego indywidualnej sprawie, co nie należy do tej podstawy przysądu. Ocena prawidłowości wykładni i zastosowania prawa w konkretnej sprawie to domena podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., do której wniosek nie odwołuje się i nawet hasłowo nie twierdzi, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Wprawdzie we wniosku można wydzielić zdania dotyczące w ogólności sformułowanego zagadnienia, jednak nie nadają mu rangi istotnego zagadnienia prawnego. W przeciwnym razie funkcja pierwszej podstawy przysądu będzie bezprzedmiotowa i postępowanie kasacyjne stanie się powszechną instancją. Będzie tyle istotnych zagadnień prawnych ile indywidualnych spraw. Rola tej podstawy przysądu nie podlega na rozwiązywaniu wszelkich kazusów i udzieleniu odpowiedzi na wszelkie wątpliwości prawne skarżącego. Zgłoszony problem nie wykracza poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa. Nie wykazuje rozbieżności i poważnych wątpliwości w wykładni przepisu, co odpowiadałoby podstawie przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. W takiej sytuacji rozstrzygnięcie należy do Sądu powszechnego. Kwestionowanie rozstrzygnięcia to domena podstaw kasacyjnych a na etapie przysądu podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., do której wniosek nie odwołuje się.

Reasumując, przedmiotem zainteresowania pierwszej podstawy przysądu jest problem prawny o istotnym znaczeniu dla systemu lub dziedziny prawa, a nie ocena wykładni i zastosowania prawa w konkretnej sprawie skarżącego. Znaczenie ma zagadnienie prawne opracowane metodycznie i merytorycznie, czyli po analizie prawa, orzecznictwa, a nawet doktryny, po której to wpierw sam skarżący może stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Wniosek tego nie czyni. Sąd stwierdził, że wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę było zgodne z prawem a wcześniej uprawnione było wprowadzenie zmian w prawie zakładowym, w tym płacowym (regulaminów).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Koszty nie obejmują opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, jako że zgodnie z ustawą z 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej nie podlegają opłacie skarbowej pełnomocnictwa w sprawach dotyczących zatrudnienia (art. 2 ust. 1 lit. f).

I.n