

Wyrok z dnia 8 kwietnia 1998 r.

I PKN 29/98

Porozumienie stron zmieniające warunki płacy nie podlega ocenie według reguł określonych w art. 42 § 2 KP.

Przewodniczący SSN: Andrzej Kijowski, Sędziowie SN: Adam Józefowicz, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 8 kwietnia 1998 r. sprawy z powództwa Małgorzaty K. przeciwko Zarządowi Regionu [...] NSZZ „Solidarność” w K. o wynagrodzenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 24 września 1997 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w pkt II i poprzedzający go wyrok Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 31 stycznia 1997 r. [...], w części zasądzającej od pozwanego na rzecz powódki Małgorzaty K. kwotę 21.554,40 zł z ustawowymi odsetkami w ten sposób, że oddalił powództwo w tym zakresie.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 24 września 1997 r., w zaskarżonym kasacją pkt. II, oddalił apelację pozwanego Zarządu Regionu [...] NSZZ „Solidarność” w K. od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 31 stycznia 1997 r. [...], zasądzającego w tej części na rzecz powódki Małgorzaty K. kwotę 21.554,40 zł z ustawowymi odsetkami, tytułem wyrównania nie przedawnionego wynagrodzenia za pracę, należnego powódce za okres od września 1992 r. do sierpnia 1995 r. Sąd Apelacyjny uznał, że roszczenia powódki miały oparcie w postanowieniach płacowych uchwały nr 16/90 Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” z dnia 2 października 1990 r., rozwiniętych w informacji Skarbnika tego Związku z dnia 18 stycznia 1991 r.,

określających płace pracowników biur konsultacyjno-negocjacyjnych w przedziale dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w gospodarce narodowej. Takie regulacje płacowe uzyskały wiążący charakter z uwagi na wyraźne określenie w umowie o pracę powódki z dnia 1 lutego 1991 r., że jej wynagrodzenie w kwocie 2.800.000 zł przed denominacją ustalone zostało na podstawie tej uchwały Komisji Krajowej. Umówiona kwota odpowiadała ówczesnej podwójnej średniej płacy z pięciu działów gospodarki narodowej, pomniejszonej o 15%.

Na tle takich ustaleń Sąd Apelacyjny przyjął umowne ukształtowanie poziomu płacy powódki, które miało wiążący charakter stosownie do treści art. 13, 29 § 1 i 78 KP. W takich okolicznościach zmiana uzgodnionych wyznaczników płacowych wymagała wypowiedzenia warunków płacy zgodnie z art. 36 i 42 KP, których pozwany Zarząd Regionu nie dochował, zawiadamiając powódkę o kolejnych obniżkach jej wynagrodzenia krótkimi pismami, nie odpowiadającymi żadnym wymaganiom formalnym, zmierzającym do wprowadzenia skutecznych zmian warunków płacowych. Skoro, pomimo zaleceń Komisji Krajowej z końca 1991 r. o potrzebie redukcji poziomu wynagrodzeń pracowników biur konsultacyjno-negocjacyjnych, pozwany nie zachował wymagań skutecznego wypowiedzenia warunków wynagradzania powódce, to na podstawie art. 45 § 1 KP była ona uprawniona do uzyskania wyrównania należnego jej wynagrodzenia za okres nie przedawniony.

W kasacji pozwany podniósł zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 42 § 2, 44 i 45 KP oraz niewłaściwe zastosowanie prawa materialnego, polegające na pominięciu przepisów art. 264 KP, ewentualnie art. 291 § 1 KP i domagał się orzeczenia kasatoryjnego, względnie reformatoryjnego i oddalenia powództwa Małgorzaty K. Zdaniem skarżącego oparcie przez Sąd Apelacyjny rozstrzygnięcia na dyspozycjach art. 45 § 1 KP wskazywało, że Sąd ten uznał, iż miało miejsce wypowiedzenie warunków płacy, które naruszało przepisy prawa pracy, w związku z czym uzasadniony jest kasacyjny zarzut uchybienia materialnoprawnego terminu do złożenia odwołania w terminie 7 dni od dokonywanych wypowiedzeń zmieniających warunki płacowe powódki (art. 264 § 1 KP), co powinno prowadzić do oddalenia powództwa. Natomiast gdyby uznać, że roszczenie powódki nie było oparte na art. 45 § 1 KP, to Sąd drugiej instancji powinien zastosować reguły przedawnienia roszczeń płacowych powódki z art. 291 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Zgodnie z treścią art. 393¹¹ KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, które wyznaczają jej podstawy, ograniczające się do zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, co przesądziło miarodajność przyjętych przez Sąd Apelacyjny ustaleń faktycznych, które stanowiły podstawę orzekania. Należało podzielić kasacyjny zarzut błędnego zastosowania art. 45 § 1 KP, wskazanego przez Sąd Apelacyjny jako materialnoprawna podstawa zasadności roszczeń płacowych powódki. Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd ten przyjął, że w umowie o pracę powódki został uzgodniony poziom jej płacy, odpowiadający podwójnej średniej z pięciu, a następnie z sześciu działów gospodarki narodowej, który w żadnym z kolejnych pism (angażów) płacowych nie został zmieniony w drodze wypowiedzenia warunków płacy, spełniającego warunki określone w art. 36 i 42 KP. Krótkie pisma pracodawcy, które obniżały umownie określony poziom płacy powódki, nie spełniały elementarnych warunków formalnych przewidzianych w przepisach Kodeksu pracy dla uznania skutecznego dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Pisma takie wręczane powódce nie były wypowiedzeniami zmieniającymi, a zatem nie mogły wywołać skutków prawnych w zakresie obniżenia jej umownie uzgodnionego poziomu wynagrodzenia.

Takie ustalenia faktyczne były prawidłowe zważywszy, że kolejne pisma podwyższające kwotowe wysokości wynagrodzenia powódki zawierały wprawdzie określenie nowych warunków płacowych oraz klauzulę o obowiązywaniu pozostałych warunków pracy bez zmian, co dałoby się połączyć z wypełnieniem kodeksowego obowiązku pisemnego dokonania wypowiedzenia warunków w ujęciu art. 42 § 2 KP, gdyby nie fakt przyjmowania przez powódkę tych pism z określeniem dat obowiązywania zmienionych warunków płacowych, które nie odpowiadały zachowaniu okresów wypowiedzenia warunków płacy. Tymczasem dla skutecznego wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy wymagane jest nie tylko zachowanie warunków formalnych, określonych w przepisach art. 36 i 42 KP, ale równocześnie i przede wszystkim jest to czynność prawna podlegająca wykładni oświadczeń woli według reguł art. 65 KC w związku z art. 300 KP. W rozpoznawanej sprawie nie mogło być żadnych wątpliwości, że treść pism kierowanych do powódki, które określały nowe kwotowe stawki jej wynagrodzenia, z pozostawieniem bez zmiany pozostałych warunków pracy, w ogóle nie wskazywała na zamiar dokonywania zmian warunków wy-

nagradzania z zastosowaniem instytucji prawnej wypowiedzenia warunków płacy (art. 42 KP).

Skoro zatem pisemne czynności prowadzące do zmiany warunków wynagradzania powódki nie były wypowiedzeniami zmieniającymi, to brak było podstaw faktycznych i prawnych do zastosowania wobec pozwanego pracodawcy sankcji z art. 45 § 1 KP. Ten powołany przez Sąd Apelacyjny przepis nie znajdował przecież odpowiedniego zastosowania do czynności prawnych nie będących wypowiedzeniami warunków płacy (art. 42 §1 KP), niezależnie od niezachowania terminów zaskarżenia nieuzasadnionych lub niezgodnych z prawem wypowiedzeń zmieniających (art. 264 § 1 KP), pod rygorem oddalenia powództwa, wniesionego z uchybieniem przewidzianego w tym przepisie 7 dniowego terminu prawa materialnego. Ten zresztą termin nie miał również w sprawie zastosowania, z uwagi na zmiany warunków płacowych powódki bez wykorzystania przez pozwanego instytucji wypowiedzenia zmieniającego. W konsekwencji Sąd Najwyższy potwierdził zasadność zarzutu kasacji w zakresie błędnego zastosowania art. 45 § 1 KP, która w rozpoznawanej sprawie nie mogła stanowić podstawy wyrokowania.

Równocześnie jednak z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że umówione wynagrodzenie powódki, zatrudnionej w strukturze związkowej wyspecjalizowanej w problematyce prawno-ekonomicznej, było odnoszone do warunków wynagradzania pracowników biur konsultacyjno-negocjacyjnych, określonych w uchwałach Prezydium KK NSZZ „Solidarność”. W ocenie Sądu Najwyższego nie było podstaw do uznania normatywnego waloru prawnego tych uchwał instrukcyjnych, wśród których uchwała z dnia 2 października 1990 r. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w sprawie powoływania Biur Konsultacyjno-Negocjacyjnych zawierała jedynie wytyczne dotyczące ustalania liczbowej obsady etatowej oraz zakresu kształtowania średniej płacy dla pracowników tych biur, a uchwała zmieniająca Nr 57/92 z dnia 25 lutego 1992 r. przenosiła na Zarządy Regionów ciężar całkowitego finansowania działalności BKN-ów, jedynie przy współpracy Komisji Krajowej finansującej płace pracowników tych struktur związkowych. Konsekwentnie rzecz ujmując - nie było również podstaw do kreowania normatywnego waloru postanowień płacowych Regulaminu pracy i zasad wynagradzania pracowników Zarządu Regionu, który odnosił wynagrodzenia grupy pracowników BKN-ów do wytycznych płacowych, zawartych w sygnalizowanych uchwałach.

Równocześnie nawiązanie indywidualnych stosunków pracy i kształtowanie wysokości wynagrodzeń tych pracowników należało do przewodniczących Zarządów Regionów. W zawartej z powódką umowie o pracę wynagrodzenie zostało określone kwotowo z odniesieniem do uchwały Nr 16/90, której ogólnie instrukcyjny charakter nie pozwalał na kreowanie płacowych uprawnień podmiotowych powódki w zakresie poziomu płac, oscylującego w przedziale dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia w pięciu, następnie w sześciu podstawowych działach gospodarki narodowej. Tymczasem wynagrodzenie powódki zostało w umowie o pracę określone kwotowo, a następnie było okresowo podwyższane przez pozwanego pracodawcę, podejmującego działania płacowe, uwarunkowane wielkością ogólnych środków, przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników biur konsultacyjno-negocjacyjnych.

W związku z ograniczeniem dotacji amerykańskich związków zawodowych, z których były finansowane płace pracowników BKN-ów, Skarbnik KK NSZZ Solidarność pismem z dnia 30 grudnia 1991 r. powiadomił o ograniczeniu o 54 % źródeł finansowania płac tych pracowników, sygnalizując potrzebę ograniczenia poziomu wynagrodzeń lub zwolnienie mniej przydatnych pracowników albo stosowanie obu tych form równocześnie. W takich okolicznościach, które musiały być znane powódce, zatrudnionej na stanowisku eksperta w wyspecjalizowanej strukturze związkowej, należało uznać, że pisma pozwanego pracodawcy, okresowo podwyższające kwotowe wynagrodzenie, które były przez powódkę podpisywane bez zastrzeżeń, stanowiły przyjmowane i akceptowane przez nią podwyżki ustalonego kwotowo wynagrodzenia za pracę. Takie regulacje płacowe podwyższające umówione wynagrodzenie pracownika nie wymagały zachowania trybu wypowiedzenia zmieniającego, który nie jest potrzebny dla przeprowadzenia korzystnych zmian płacowych.

Nawet gdyby przyjąć, że dokonywane zmiany były niekorzystne dla powódki, która przecież nigdy w czasie trwania zatrudnienia nie zakwestionowała żadnej z pisemnych ofert nowych, kwotowo podwyższanych stawek wynagrodzenia, to w ustalonych okolicznościach sprawy należało uznać, iż przyjmowanie do akceptującej wiadomości takich zmian płacowych następowało w drodze porozumień zmieniających. Skutki prawne, wynikające z takich uzgodnień płacowych mogłyby być podważone wyłącznie z powołaniem się na wady oświadczeń woli powódki (art. 82-88 KC w związku z art. 300 KP), co w sprawie nie miało miejsca.

Z powyższych ustaleń i konstatacji prawnych wynikał brak materialnych podstaw prawnych do uwzględnienia roszczeń płacowych powódki, przeto Sąd Najwyższy wyrokował reformatoryjnie na podstawie art. 393¹⁵ KPC.

=====