

Wyrok z dnia 9 października 2006 r.

II BP 8/06

Podstawą skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia (art. 424⁴ k.p.c.) jest tylko takie naruszenie prawa (procesowego, materialnego), które spowodowało niezgodność orzeczenia z prawem.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 października 2006 r. sprawy z powództwa Andrzeja R., Teresy S. przeciwko PKP Przewozy Regionalne Sp. z o.o. M. Zakładowi Przewozów Regionalnych w W. o dodatek stażowy, na skutek skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 19 grudnia 2005 r. [...] oraz wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 marca 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę i odstąpił od obciążenia powodów kosztami postępowania.

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

Wyrokiem z dnia 9 marca 2005 r. [...] Sąd Rejonowy dla Warszawy-Pragi-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił powództwo Andrzeja R. i Teresy S. przeciwko PKP Przewozy Regionalne Spółce z o.o. w Warszawie o dodatek stażowy oraz zasądził od powodów na rzecz pozwanego kwoty po 225 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że do dnia 28 lutego 1999 r. w Przedsiębiorstwie Państwowym „Polskie Koleje Państwowe” obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy z dnia 1 stycznia 1991 r., zgodnie z którym pracownikowi po 5 latach pracy przysługiwał dodatek stażowy w wysokości 7,5% wynagrodzenia zasadniczego; dodatek ten wzrastał o 1,5% za każdy następny rok zatrudnienia w PKP. W dniu 1 marca 1999 r. wszedł w życie nowy ponadzakładowy układ zbiorowy pracowników Przedsiębior-

stwa Państwowego „Polskie Koleje Państwowe”, który zmienił zasady przyznawania dodatku stażowego. Dodatek ten przysługiwał w wysokości 1,5% podstawy wymiaru za każdy rok pracy, aż do osiągnięcia 33% tej podstawy. Pracownik zatrudniony u pozwanego w dniu wejścia w życie nowego układu, który przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wysokości wyższej niż 33% podstawy wymiaru, zachowywał procentowy wskaźnik dodatku, bez prawa do dalszego wzrostu. Wejście w życie nowego układu nie mogło spowodować obniżenia wynagrodzenia pracownika. Pracodawca, wprowadzając w życie postanowienia tego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy nie wypowiedział powodom warunków wynagradzania w zakresie zasad nabycia prawa do dodatku stażowego. Pracodawca powiadomił powodów, że od dnia 1 marca 1999 r. będzie miał zastosowanie nowy układ zbiorowy. Także w licznych dokumentach dotyczących zasad wynagradzania powodów (przeszeregowania) pracodawca zawsze powoływał się na nowy układ zbiorowy pracy. Powodowie mieli świadomość zmian w zasadach otrzymywania dodatku stażowego i nie kwestionowali ich. Przed dniem 1 marca 1999 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda Andrzeja R. wynosiło 674,13 zł, a dodatek stażowy w dniu 1 marca 1999 r. był ukształtowany na poziomie 36% wynagrodzenia zasadniczego. Od tej daty dodatek ten został „zamrożony” na dotychczasowym poziomie, jednakże wynagrodzenie zasadnicze tego powoda wzrosło do kwoty 760 zł i corocznie było podwyższane. Wynagrodzenie zasadnicze Teresy S. przed 1 marca 1999 r. wynosiło 747,94 zł, a dodatek stażowy 37,5% wynagrodzenia zasadniczego. Od dnia 1 marca 1999 r. dodatek ten uległ „zamrożeniu” na dotychczasowym poziomie, ale wynagrodzenie zasadnicze powódki zostało podniesione do kwoty 770 zł i w następnych latach także było podwyższane. Z dniem 1 października 2001 r. powodowie stali się pracownikami PKP Przewozy Regionalne Spółki z o.o. w W. i zostali poinformowani na piśmie przez pracodawcę, że w okresie roku, zgodnie z art. 241⁸ k.p., mają względem nich zastosowanie postanowienia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, gdyż powodowie wystąpili z powództwem po blisko pięciu latach od wprowadzenia nowych zasad nabywania dodatku stażowego. Dotychczas nie kwestionowali nowych, mniej korzystnych dla nich zasad obliczania dodatku stażowego, a mieli świadomość, w jaki sposób są wynagradzani, gdyż podpisywali kolejne przeseregowania. Sąd Rejonowy powołał się przy tym na pogląd wyrażony w uzasadnieniu wyroku

Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 51/96, (OSNAPiUS 1997 nr 16, poz. 288).

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2005 r. [...] Sąd Okręgowy dla Warszawy-Pragi-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił apelacje wniesione przez powodów. Sąd Okręgowy stwierdził, że łączne wynagrodzenie powodów w spornym okresie nie uległo zmniejszeniu, a bez zastrzeżeń przyjęli oni informację co do zmiany pracodawcy oraz co do objęcia ich nowym układem zbiorowym pracy. Wprowadzenie nowego układu zbiorowego od 1 marca 1999 r. spowodowało zwiększenie wynagrodzeń powodów, a więc nie można uznać, że postanowienia nowego układu zbiorowego były mniej korzystne dla powodów i w konsekwencji nie było potrzeby wypowiedzenia im dotychczasowych warunków pracy i płacy. Zdaniem Sądu Okręgowego, skoro powodowie przez 5 lat nie zakwestionowali przed sądem pracy oświadczeń pracodawcy o wejściu w życie nowych zasad obliczania dodatku stażowego, to należy przyjąć, że doszło do „swoistej konwalidacji” uchybienia ówczesnego pracodawcy powodów.

Powodowie wnieśli skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem obydwu wydanych w sprawie wyroków, w której zarzucili naruszenie: 1) art. 42 § 1-3 k.p. w związku z art. 241¹³ § 2 k.p., „przez oparcie wyroku na założeniu, że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania niektórych składników wynagrodzenia za pracę nie wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę, gdy całość wynagrodzenia nie uległa obniżeniu”; 2) art. 42 § 1-3 k.p. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., „przez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku i nieprzytoczenie przepisów prawa, na podstawie których Sądy I i II instancji orzekły, że skoro przez dłuższy czas powodowie nie kwestionowali mniej korzystnych zasad naliczania składników wynagrodzenia to doszło do konwalidacji uchybienia w postaci zmiany umowy o pracę bez wypowiedzenia zmieniającego przewidzianego w art. 42 § 1-3 k.p.”; 3) art. 378 § 1 k.p.c., „przez rozpoznanie sprawy z przekroczeniem granic apelacji co uniemożliwiło powodom ustosunkowanie się do okoliczności będących przedmiotem rozważań Sądu II instancji”. W uzasadnieniu skargi powodowie podnieśli, że Sąd Okręgowy wyraził odmienny pogląd od zawartego w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 49) i nie przytoczył na jego uzasadnienie żadnych argumentów faktycznych ani prawnych, co uniemożliwia podjęcie „jakiegokolwiek merytorycznej polemiki”. W ocenie skarżących, Sądy pierwszej i drugiej instancji

„wyraziły rewolucyjny pogląd, że dopuszczalna jest zmiana umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia bez wypowiedzenia zmieniającego”, ale nie wskazały przy tym podstawy prawnej swego stanowiska. Zdaniem powodów, można się domyślać, że Sądy poprzez art. 300 k.p. zastosowały w sprawie przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące składania oświadczeń woli, jednakże w sprawie nie może mieć zastosowania art. 60 k.c., gdyż przepisem szczególnym wobec tej regulacji jest art. 42 k.p. Zatem powodowie nie mogli w sposób dorozumiany wyrazić zgody na pogorszenie względem nich zasad naliczania dodatku stażowego. Wskazując na powyższe, skarżący wnieśli o stwierdzenie niezgodności obydwu wydanych w sprawie wyroków z art. 42 § 1-3 k.p. w związku z art. 241¹³ § 2 k.p., art. 328 § 2 k.p.c. i art. 378 § 1 k.p.c.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Powodowie trafnie w skardze wskazują, że pracodawca, wprowadzając przepisy nowego układu zbiorowego pracy, przewidujące mniej korzystne dla pracowników warunki nabywania i ustalania wysokości dodatku stażowego, powinien dokonać wypowiedzenia dotychczasowych warunków umów o pracę, mimo że ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (art. 241¹³ § 2 k.p.). Taką wykładnię dla potrzeb praktyki przesądziła uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 49) i odmienny pogląd Sądu drugiej instancji jest nieprawidłowy.

Jednakże, zgodnie z art. 424⁴ k.p.c., skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia można oprzeć na podstawie naruszeń prawa materialnego lub przepisów postępowania, które spowodowały niezgodność orzeczenia z prawem. Nie chodzi więc o jakiegokolwiek naruszenie prawa (procesowego, materialnego) w toku postępowania, czy przy wydaniu orzeczenia, ale o naruszenie prawa, które doprowadziło do wydania orzeczenia niezgodnego z prawem. Według art. 424¹¹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy oddala bowiem skargę w razie braku podstawy do stwierdzenia, że zaskarżone orzeczenie jest niezgodne z prawem, w tym, gdy mimo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu (art. 398¹⁴ w związku z art. 424¹² k.p.c.). Rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji opiera się również na przyjęciu poglądu (zaakceptowaniu w tym zakresie ustaleń i ocen prawnych Sądu pierwszej instancji), że do zmiany warunków pracy i płacy, także na niekorzyść pracownika,

może dojść w wyniku zawarcia porozumienia stron, przy czym oświadczenia woli w tym zakresie mogą być wyrażone przez każde zachowanie, które ujawnia ich wolę w sposób dostateczny (konkludentnie, w sposób dorozumiany; w istocie zastosowany, choć niepowołany art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Nie chodzi więc o dokonanie przez pracodawcę jednostronnej czynności polegającej na wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy (twierdzone w skardze wyłączenie stosowania art. 60 k.c. przez art. 42 k.p.), lecz o dwustronną umowę, która niewątpliwie może być zawarta przez złożenie oświadczeń woli w sposób dorozumiany. Dopuszczalność zawierania przez strony stosunku pracy takich porozumień zmieniających warunki pracy jest przyjmowana powszechnie, a zwłaszcza utrwalona w orzecznictwie. Przykładowo w wyroku z dnia 23 stycznia 1974 r., I PR 413/73 (OSPİKA 1974 nr 9, poz. 194), Sąd Najwyższy uznał, że przyjęcie oferty pracodawcy co do nowych warunków wynagrodzenia zależy od pracownika, który może ją przyjąć nawet w sposób dorozumiany przez dalsze wykonywanie pracy przy zmienionej wysokości wynagrodzenia (por. też wyrok OSPİUS w Łodzi z dnia 31 lipca 1976 r., I P 805/76, PiZS 1977 nr 3, s. 73 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 381/97, OSNAPİUS 1998 nr 18, poz. 539). Ocena, czy pracownik przyjął ofertę pracodawcy co do zmiany (pogorszenia) warunków wynagradzania, a więc, czy ujawnił swoją wolę w sposób dostateczny, zależy od konkretnych okoliczności. W pewnych sytuacjach nie będzie możliwe uznanie, że doszło do zawarcia porozumienia stron. Na przykład w wyroku z dnia 26 lutego 1959 r., 2 CR 1117/58 (OSN 1960 nr 4, poz. 97), Sąd Najwyższy uznał, że sam fakt przyjmowania niższego wynagrodzenia nie może być poczytany za zgodę pracownika na zmianę warunków umowy o pracę, jeżeli z innych okoliczności wynika, że pracownik protestował przeciwko przeniesieniu go do pracy, z którą było związane niższe wynagrodzenie. Podobnie w wyroku z dnia 17 stycznia 1997 r., I PKN 62/96 (OSNAPİUS 1997 nr 17, poz. 313), Sąd Najwyższy przyjął, że nie dochodzi do porozumienia stron w zakresie przekształcenia treści stosunku pracy tylko przez sam fakt zaprzestania wypłacania przez pracodawcę określonego składnika wynagrodzenia, przy biernym zachowaniu się (milczeniu) pracownika. W innych sytuacjach natomiast możliwa jest ocena, że doszło do zawarcia porozumienia stron, wskutek którego nastąpiło pogorszenie warunków wynagradzania. Na przykład w wyroku z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 349/97 (OSNAPİUS 1998 nr 19, poz. 566), Sąd Najwyższy uznał, że zmiana warunków pracy i płacy może nastąpić w wyniku porozumienia stron, do którego dochodzi w wyniku zaak-

ceptowania przez pracownika pisemnej propozycji pracodawcy podjęcia pracy na innym stanowisku z innym wynagrodzeniem, a w jego uzasadnieniu stwierdził, iż pracownik, podejmując pracę na nowym stanowisku (podpisując przyjęcie do wiadomości „angażu” opiewającego na takie stanowisko i określającego wynagrodzenie) oraz wykonując tę pracę przez blisko sześć lat aż do przejścia na emeryturę w istocie rzeczy zgodził się na zmianę warunków pracy i płacy; zmiana taka nie musi wynikać z tzw. wypowiedzenia zmieniającego i może być dokonana w drodze porozumienia stron, do którego dochodzi przez zaakceptowanie przez pracownika propozycji pracodawcy; pracownikowi nieakceptującemu propozycji służą określone środki prawne, z których powód nie skorzystał ani też w żaden inny sposób nie okazał braku zgody. Podobnie w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 kwietnia 1998 r., I PKN 29/98 (OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 242), Sąd Najwyższy wywiódł, że „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” (por. też wskazany przez Sąd Rejonowy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 496/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 12).

Sąd Okręgowy zaakceptował ocenę Sądu pierwszej instancji, że między stronami doszło do zawarcia porozumienia w przedmiocie zmiany (pogorszenia) zasad nabywania prawa do dodatku stażowego. Pogląd ten został odniesiony do ustaleń, według których pracodawca powiadomił powodów o stosowaniu od dnia 1 marca 1999 r. nowego układu zbiorowego pracy, a nadto w licznych dokumentach dotyczących zasad wynagradzania powodów (przeszeregowania) pracodawca zawsze powoływał się na nowy układ zbiorowy. Powodowie mieli więc świadomość zmian w zasadach otrzymywania dodatku stażowego i nie kwestionowali ich, gdyż wystąpili z powództwem po blisko pięciu latach od wprowadzenia nowych zasad. W tym stanie faktycznym nie budzi zastrzeżeń ocena, że doszło do złożenia przez powodów w sposób dostatecznie ujawniający ich wolę, oświadczeń o przyjęciu nowych zasad wynagradzania.

Prowadzi to do oddalenia skargi na podstawie art. 424¹¹ § 1 k.p.c. O kosztach postępowania orzeczono na mocy art. 102 k.p.c.

=====