

# Inna pensja niekoniecznie za wypowiedzeniem

## WOKANDA

**Modyfikacja wynagrodzenia pracownika jest możliwa także z mocy prawa, wskutek zmiany przepisów o wyższej randze niż postanowienia indywidualnej umowy o pracę.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 13 sierpnia 2015 r. (II PK 234/14).

### Stan faktyczny

Pracownica była zatrudniona w placówce oświatowej jako referentka. Dodatkowo wykonywała obowiązki kasjera. Otrzymywała za to wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek z racji pełnienia obowiązków kasjera. Ponieważ weszło w życie nowe rozporządzenie regulujące zasady wynagradzania pracowników placówek oświatowych, wynagrodzenie zasadnicze pracownicy od 2008 r. uległo podwyższeniu, ale jednocześnie pozbawiono ją prawa do dodatku za pełnienie zadań kasjera. Pracodawca poinformował ją o tym i przestał wypłacać dodatek. Nie dokonał wypowiedzenia zmieniającego. Po upływie około trzech lat pracownica zakwestionowała to, występując do sądu o zasądzenie zaległego wynagrodzenia (dodatku) wraz z odsetkami.

### Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy oddalił jej powództwo. Ocenił, że działanie pracodawcy było prawidłowe, a modyfikacja warunków wynagrodzenia wynikająca ze zmiany przepisów rozporządzenia nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Na skutek skargi kasacyjnej wniesionej przez pracownicę sprawa trafiła do Sądu Najwyższego. Ten podzielił stanowisko sądów obu instancji. Stwierdził, iż nieuprawniona jest ocena pracownicy, że zmiana wynagrodzenia pracownika możliwa jest tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 42 k.p. (ewentualnie porozumienia stron). Modyfikacja taka jest też dopuszczalna z mocy prawa, czyli wskutek zmiany przepisów prawa pracy o wyższej randze niż postanowienia indywidualnej umowy o pracę. ©

### • ZDANIEM EKSPERTA



### Robert Stępień

prawnik w **kancelarii Raczkowski Paruch**

W tej sprawie dodatek kasowy wypłacany był na podstawie szczególnej regulacji normatywnej. Nie było to świadczenie, które pracodawca określił samodzielnie w umowie o pracę (czyli odrębnie i bez podstawy w rozporządzeniu), ale które wynikało z przepisów powszechnych (tj. z rozporządzenia). Po wejściu w życie nowego rozporządzenia z 30 kwietnia 2008 r. i zlikwidowaniu dodatku pracodawca nie miał zatem podstawy prawnej, aby dalej wypłacać to świadczenie. W szczególności podstawa ta nie wynikała z umowy o pracę, gdyż nie była samodzielnym źródłem prawa do dodatku. Dlatego pozbawienie pracownicy prawa do niego nie wymagało wypowiedzenia jej umowy o pracę. Sytuacja wyglądałaby inaczej, gdyby strony uregulowały prawo do dodatku w angażu, czyniąc odpowiednie postanowienia umowne źródłem tego prawa (tj. niejako petryfikując prawo do tego dodatku i uniezależniając je od ewentualnej zmiany przepisów powszechnych). Wówczas mogłoby się okazać konieczne wypowiedzenie zmieniające lub zmiana umowy za porozumieniem stron. W komentowanej sprawie strony jednak tego nie zrobiły.

Podobnie wypowiedział się SN w wyroku z 21 marca 2014 r. (II PK 174/13). Stwierdził, że modyfikacja wynagrodzenia, która jest ściśle powiązana ze zmianą organizacji czasu pracy wynikającą z aktów wewnętrznych obowiązujących w firmie (np. jest związana z pozbawieniem pracownika prawa do dodatku za pracę w określonym systemie czasu pracy), nie wymaga dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. Również w tym przypadku SN podkreślił, że wypowiedzenie mogłoby być jednak konieczne, gdyby strony w umowie o pracę określiły organizację czasu pracy i ewentualne powiązane z tym prawo do dodatku. ©