

**Wyrok z dnia 21 września 1995 r.
I PRN 60/95**

W razie przejęcia zakładu pracy (art. 23¹ k.p.), dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie, również w zakresie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i odprawy rentowej. Uprawnienia te, wynikające dotychczas z układu zbiorowego lub zakładowego porozumienia płacowego, po przejęciu stają się treścią umowy o pracę.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Jerzy Kuźniar,

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 września 1995 r., sprawy z powództwa Stanisława K. przeciwko Stanisławowi A. - Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowemu "A." w M. o odprawę rentową, nagrodę jubileuszową o ekwiwalent za ziemniaki, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych w Warszawie [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 20 stycznia 1995 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Goleniowie z dnia 28 października 1994 r., [...] w części dotyczącej roszczeń o odprawę rentową i nagrodę jubileuszową (pkt I) oraz w części dotyczącej kosztów postępowania (pkt II) i w tym zakresie przekazał sprawę temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając mu do rozstrzygnięcia orzeczenie o kosztach postępowania rewizyjnego;

o d d a l i ł rewizję nadzwyczajną w pozostałym zakresie.

U z a s a d n i e

Powód Stanisław K. wniósł o zasądzenie od pozwanego Stanisława A. odprawy rentowej, nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy oraz ekwiwalentu za świadczenia w naturze, w łącznej kwocie około 14 000 000 zł z odsetkami.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Goleniowie wyrokiem z dnia 10 listopada 1994 r., [...], oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, że powód od 1 marca 1970 r. był pracownikiem Kombinatu Państwowych Gospodarstw Rolnych w M.-Zakład Rolny w D. W dniu 24 marca 1993 r. Agencja Własności Rolnej Skarbu Państwa, która przejęła zakład pracy powoda, zawarła z pozwanym umowę dzierżawy m.in. zakładu w D. W umowie tej dzierżawca zobowiązał się przejąć wszystkich pracowników zatrudnionych w dniu 7 kwietnia 1993 r. i wypełnić wobec nich zaległe zobowiązania z tytułu ekwiwalentów i niewykorzystanych urlopów. Począwszy od dnia 1 lipca 1993 r. pozwany zmienił dotychczasowe warunki płacowe w ten sposób, że różne dodatki do płac (m.in. świadczenia w naturze) włączył do stawki zasadniczej. W wyniku tego stawka godzinowa wynagrodzenia powoda wzrosła z kwoty 4 080 zł do kwoty 12 000 zł. Pozwany nie wprowadził regulaminu płacowego. Z dniem 31 lipca 1994 r. powód przeszedł na rentę inwalidzką III grupy. W momencie rozwiązania stosunku pracy po-

wód miał łącznie z zaliczonym okresem służby wojskowej, staż pracy wynoszący 25 lat i 11 miesięcy. Pozwany odmówił wypłacenia dochodzonych roszczeń twierdząc, że nie są one przewidziane w jego zakładzie.

Sąd Rejonowy uznał, że powód wywodzi swoje roszczenia z postanowień Układu Zbiorowego Pracy obejmującego pracowników Kombinatu Państwowych Gospodarstw Rolnych oraz obowiązującej w nim zakładowej umowy zbiorowej. Uznał, że po przejęciu zakładu pracy przez pozwanego odpowiada on na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. tylko za zobowiązania powstałe przed zmianami organizacyjnymi, do których roszczenia powoda nie należą. Powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1993 r., I PZP 65/92, Sąd Rejonowy uznał, że po przejęciu zakładu pracy pozwanego nie wiązały postanowienia układu zbiorowego. Pozwany zmienił warunki pracy powoda w ten sposób, że włączył świadczenia w naturze do płacy zasadniczej. Zdaniem Sądu Rejonowego skoro przy tej zmianie nie powtórzono stwierdzenia, że pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian, to doszło do przekształcenia treści dotychczasowych umów o pracę w skali całego zakładu i ich zaakceptowania przez załogę. Według Sądu Rejonowego powodowi nie należy się w tej sytuacji ekwiwalent za świadczenia w naturze, które zostały włączone do płacy zasadniczej. Wobec nieobowiązania układu zbiorowego nie należą się też odprawa rentowa i nagroda jubileuszowa, które nie są świadczeniami powszechnie obowiązującymi, a nie przewidywały ich przepisy płacowe obowiązujące u pozwanego.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie wyrokiem z dnia 20 stycznia 1995 r., [...], oddalił rewizję powoda od omówionego wyroku. Sąd Wojewódzki podzielił poglądy Sądu Rejonowego i dodatkowo stwierdził, że pozwany nie przewidział w ramach warunków płacowych takich świadczeń jak odprawa rentowa i nagroda jubileuszowa, a świadczenia w naturze włączył do płacy zasadniczej. Sąd Wojewódzki podkreślił, że do powoda nie może mieć zastosowania przepis art. 241⁸ k.p. w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 113, poz. 547) przewidujący, iż w okresie jednego roku po przejęciu zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. stosuje się w nim postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy. Przepis ten wszedł bowiem w życie z dniem 26 listopada 1994 r., czyli już po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy.

Od tego wyroku rewizję nadzwyczajną wniosło Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, zarzucając mu rażące naruszenie art. 8, 18, 23¹ oraz 241⁸ k.p. oraz naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Skarżący podniósł przede wszystkim, że przejmując zakład pracy pozwany stał się stroną "starego" stosunku pracy i ani to przejęcie ani jednostronne oświadczenie pozwanego nie mogło pozbawić powoda słusznie nabytych indywidualnych praw. Źródłem roszczeń powoda jest przepis art. 23¹ k.p. i bez znaczenia są - zdaniem skarżącego - wywody dotyczące wejścia w życie przepisu art. 241⁸ k.p. w nowym brzmieniu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Słusznie Sąd Wojewódzki stwierdził, że do powoda nie mógł mieć zastosowania

przepis art. 241⁸ k.p. w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 113, poz. 547) przewidujący, iż w okresie jednego roku po przejęciu zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. stosuje się w nim postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy. Przepis ten wszedł bowiem w życie z dniem 26 listopada 1994 r., czyli już po rozwiązaniu z powodów stosunku pracy.

Również Sądy obu instancji słusznie uznały, że nastąpiło przejęcie zakładu pracy powoda w rozumieniu art. 23¹ § 2 k.p. i w związku z tym stał się on pracownikiem pozwanego (w tym zakresie należy powołać się na utrwalone orzecznictwo, a w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., I PR 251/90, OSNCP 1992 z. 5 poz. 78 i uchwałę z dnia 19 stycznia 1993 r., I PZP 70/92, OSNCP 1993 z. 6 poz. 100, OSP 1993 z. 11 poz. 225; por. też uchwałę z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 1/94, OSNAPiUS 1994 nr 2 poz. 23, OSNCP 1994 z. 9 poz. 172, OSP 1994 z. 11 poz. 218, wyrok z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 9/95, OSNAPiUS 1995 nr 20 poz. 248 czy wyrok z dnia 21 lipca 1994 r., I PRN 48/94, OSNAPiUS 1994 nr 7 poz. 112). Podkreślić trzeba, że przekształcenie stosunku pracy po stronie podmiotowej z mocy art. 23¹ § 2 k.p. następuje automatycznie tzn. niezależnie od tego czy i jakiego rodzaju decyzja została podjęta co do "przekazania" pracowników (wyrok z dnia 20 maja 1993 r., I PRN 40/93, OSNCP 1994 z. 4 poz. 89, Przegląd Sądowy 1994 nr 5 str. 80; por. też wyrok z dnia 6 stycznia 1995 r., I PRN 116/94, OSNAPiUS 1995 nr 12 poz. 145).

Ponieważ roszczenia powoda powstały ewentualnie już po przejęciu zakładu pracy przez nowego pracodawcę, to prawidłowo Sądy uznały, że nie może znaleźć zastosowania przepis art. 23¹ § 4 k.p., a także iż roszczeń swoich powód nie może wywodzić ani z układu zbiorowego pracy ani z zakładowego porozumienia płacowego obowiązującego u poprzedniego pracodawcy.

W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 25 marca 1993 r., I PZP 65/92 (OSNCP 1993 z. 10 poz. 168, OSP 1994 z. 4 poz. 66) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy nie wiążą pracodawcy przejmującego zakład lub jego część, jeżeli nie jest on podmiotem reprezentowanym przez stronę tego układu. Taki sam brak związania zakładowym porozumieniem płacowym u poprzedniego pracodawcy przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 czerwca 1993 r., I PRN 63/93 (OSP 1994 z. 5 poz. 95, PiZS 1993 nr 12 str. 79). Jednakże w obu tych orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził, że treść stosunku pracy u nowego pracodawcy pozostaje nie zmieniona, a jedynie pozostałe warunki płacy lub płacy, wynikające poprzednio z układu zbiorowego lub zakładowego porozumienia płacowego stają się indywidualnymi warunkami umowy o pracę, których zmiana może nastąpić tylko w formie przewidzianej w prawie pracy. W cyt. uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 25 marca 1993 r., I PZP 65/92 Sąd Najwyższy uznał, że nowego pracodawcę wiążą warunki indywidualnych umów o pracę wynikające z układu zbiorowego pracy obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy i to bez względu na to, czy umowy o pracę zawierane przez strony odwoływały się wyraźnie do regulacji układowej, czy też warunki wynikające z takiej regulacji faktycznie stosowano. Zmiana dotychczasowych warunków indywidualnych umów o pracę na niekorzyść pracowników będzie mogła nastąpić w drodze porozumienia stron zmieniającego treść stosunku pracy lub w drodze wypowiedzenia pracownikom przez zakład pracy warunków pracy lub płacy, przy czym sam fakt przejęcia zakładu pracy lub

jego części z reguły nie będzie mógł być uznany za przesądzający o zasadności takiego wypowiedzenia, jeżeli nie uzasadniają go inne przyczyny. W cyt. wyroku z dnia 15 czerwca 1993 r., I PRN 63/93, Sąd Najwyższy uznał natomiast, że pracodawcę przejmującego na zasadzie art. 23¹ § 2 k.p. inny zakład pracy wiążą warunki indywidualnych umów o pracę wynikające z zakładowego systemu wynagradzania obowiązującego w przejmowanym zakładzie. Treść umownego stosunku pracy kształtowana jest bowiem nie tylko samą umową o pracę, ale wynika także z regulacji układów zbiorowych pracy, zakładowych systemów wynagradzania oraz z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Przekształcenie podmiotowe po stronie pracodawcy w wyniku przejęcia zakładu pracy nie może wprawdzie oznaczać, że nowy pracodawca jest w dalszym ciągu związany treścią zakładowego systemu wynagradzania obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy. Oznacza jednak, że elementy treści stosunku pracy pracowników przejmowanego zakładu wynikające z obowiązujących w nim postanowień zakładowego systemu wynagradzania, wiążą nowego pracodawcę, aż do czasu ich ewentualnej zmiany w trybie prawem przewidzianym (np. porozumienie z pracownikiem czy wypowiedzenie warunków pracy lub płacy). Elementem treści stosunku pracy są także np. zasady nabywania prawa do nagrody jubileuszowej i ekspektatywa jej otrzymania w określonym czasie. Związanie to wynika z samej instytucji wstąpienia nowego pracodawcy w dotychczasowe stosunki pracy z pracownikami przejmowanego zakładu, a nie z odpowiedzialności za zobowiązania powstałe przed tym przejęciem. Zasada taka była wielokrotnie wyrażona w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W szczególności w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 29 października 1992 r., I PZP 52/92 (OSNCP 1993 z. 4 poz.48) Sąd Najwyższy przyjął, że "zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej w okresie roku po wygaśnięciu mandatu członka zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych Dz. U. Nr 55, poz. 234) obowiązuje w zakładzie pracy powstałym w wyniku połączenia, przejęcia i podziału zakładu pracy (art. 23¹ k.p.)". Pogląd ten został wyprowadzony z uznania, że nowy pracodawca związany jest dotychczasową treścią stosunku pracy, do której należą m.in. elementy szczególnej ochrony stosunku pracy działacza związkowego.

Podzielając taką wykładnię należy stwierdzić, że Sądy obu instancji zbyt wąsko rozumiały zakres związania nowego pracodawcy indywidualnymi warunkami treści umowy o pracę wynikającymi z obowiązującego u poprzedniego pracodawcy układu zbiorowego pracy i zakładowego porozumienia płacowego. Prawidłowe rozumienie tego związania oznacza, że dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie także w takich kwestiach jak zasady nabywania prawa do nagrody jubileuszowej czy odprawy rentowej. Zachodzi jedynie taka zmiana, że poprzednio wynikały one z postanowień układu zbiorowego lub z zakładowego porozumienia płacowego, a po przejęciu stają się treścią umowy o pracę. Oznacza to, że mogą być one zmienione, ale tylko w formie przewidzianej prawem pracy (por. np. wyrok z dnia 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994 nr 12 poz. 189).

Pozwany dokonał jednostronną czynnością zmiany treści stosunku pracy powoda przez włączenie świadczeń w naturze do płacy zasadniczej. Była to zmiana warunków płacy na niekorzyść pracownika. Wymagała więc jego zgody lub dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Powód jednak nie kwestionował tej czynności, a nas-

tępnie przyjmował wynagrodzenie na nowych zasadach. Doszło więc w wyniku tej czynności do przekształcenia treści stosunku pracy. Dokonało się to tylko jednak w tych granicach, które wynikają z dokonanej zmiany warunków płacy. Doszło więc jedynie do zastąpienia świadczeń w naturze przez odpowiednią podwyżkę płacy zasadniczej. Roszczenie powoda o ekwiwalent za świadczenia w naturze nie jest w tej sytuacji zasadne, a rewizja nadzwyczajna w tym zakresie podlega oddaleniu na podstawie art. 421 § 1 k.p.c.

Przekształcenie treści stosunku pracy nie objęło jednak żadnych dalszych jego elementów, nie wynikających z dokonanej zmiany w zasadach wypłaty wynagrodzenia. W szczególności zmiana treści stosunku pracy nie objęła zasad nabywania prawa do nagród jubileuszowych czy nabywania prawa do odprawy rentowej. W tym zakresie nie ma znaczenia fakt, że przy dokonaniu omawianej czynności pozwany nie zaznaczył, że pozostałe warunki pracy i płacy nie ulegają zmianie. Klauzula taka nie ma znaczenia prawnego, gdyż jest oczywiste, że zmianie podlegają tylko te warunki pracy i płacy, których modyfikacji dokonano. Pozostałe, nie zmienione warunki oczywiście pozostają w dotychczasowej treści. Bezzasadne są twierdzenia, jakoby w zakładzie pozwanego nie były przewidziane nagrody jubileuszowe, czy odprawy rentowe. Owszem, nie było żadnych aktów zbiorowego, wewnątrzzakładowego prawa pracy, które przewidywałyby takie świadczenia. Wynikały one jednak z indywidualnych umów o pracę, na zasadach wyżej opisanego związania nowego pracodawcy dotychczasową treścią stosunków pracy przejmowanych pracowników.

W zakresie zatem prawa do nagrody jubileuszowej i odprawy rentowej Sądy obu instancji naruszyły rażąco przepis art. 23¹ § 2 k.p. uznając, że nowy pracodawca nie był względem powoda związany zasadami nabycia przez niego prawa do nagrody jubileuszowej czy odprawy rentowej. W ten sposób doszło do pozbawienia powoda świadczeń, które mogą mu przysługiwać, a które są szczególnie chronione w systemie prawnym. Oznacza to więc także uznanie, że doszło do naruszenia interesu Rzeczypospolitej Polskiej, co pozwala na uwzględnienie rewizji nadzwyczajnej na podstawie art. 422 § 2 k.p.c., mimo przekroczenia terminu z art. 421 § 2 k.p.c.

Uwzględnienie rewizji nadzwyczajnej prowadzi do uchylenia wyroków Sądów obu instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, gdyż koniecznym jest poczynienie ustaleń i ocena spełnienia przez powoda przesłanek do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i odprawy rentowej, a także wyjaśnienie okoliczności wpływających na wysokość tych ewentualnie należnych świadczeń.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====