

Wyrok z dnia 7 stycznia 1997 r.
I PKN 51/96

Pisemne oświadczenie woli pracodawcy określające nowe zasady wynagradzania pracownika nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, jeżeli nie zawiera oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę (art. 42 § 1 KP).

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 stycznia 1997 r. sprawy z powództwa Jana N. przeciwko Przedsiębiorstwu Rolniczemu Tadeusza M. w Ł. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 12 września 1996 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Warszawie do ponownego rozpoznania.

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

Powód Jan N. w sprawie przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu Rolniczemu Tadeusza M. (a początkowo także przeciwko Akademii Rolniczo-Technicznej w O.) wniósł kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 12 września 1996 r. [...] domagając się jego uchylecia i przekazania sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Wyrokowi temu (oraz wyrokowi Sądu I instancji) zarzucił naruszenie prawa materialnego. Dotyczy to art. 23¹ § 2 i art. 241¹² KP, art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) oraz art. 32 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz. U. z 1988 r., Nr 28, poz. 196 ze zm.). W uzasadnieniu kasacji zarzucono także naruszenie art. 42 KP.

Przedmiotem sporu jest prawo powoda do wynagrodzenia zasadniczego za pracę i pochodnych składników na podstawie zakładowej umowy zbiorowej Rolniczego Zakładu Doświadczalnego w Ł. z dnia 1 marca 1990 r. Zakład ten został przejęty w dzierżawę dnia 27 kwietnia 1992 r. przez pozwanego Tadeusza M., który wprowadził jednostronnie regulamin określający wynagrodzenia pracowników od dnia 1 maja 1992 roku. Sądy obu instancji uznały, że zakładowa umowa zbiorowa z 1990 r. nie miała mocy obowiązującej, albowiem nie została zarejestrowana, czego wymagał art. 241¹⁴ KP w jego ówczesnym brzmieniu. Zdaniem Sądów do czasu przejęcia zakładu pracy przez Tadeusza M. prawo powoda do wynagrodzenia określał zakładowy system wynagradzania wprowadzony porozumieniem z dnia 25 marca 1986 r., wraz z późniejszymi protokołami dodatkowymi. Z tych względów zasądzono na rzecz powoda kwotę 2.293,13 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od dnia 1 stycznia 1991 r. do końca kwietnia 1992 r. Kwota ta została zasądzona od Przedsiębiorstwa Rolniczego Tadeusza M. w związku z przejęciem zakładu pracy w całości (art. 23¹ § 4

KP w ówczesnym brzmieniu). Natomiast oddalono roszczenia wywodzone z zakładowej umowy zbiorowej z 1990 r. oraz żądania powoda dotyczące okresu od dnia 1 maja 1992 r. Sąd Apelacyjny oddalając rewizję powoda stwierdził w odniesieniu do tego okresu, że pozwany Tadeusz M., po ustaleniu z pracownikami na zebraniach w dniach 27 kwietnia i 7 maja 1992 r. zasad wynagradzania, wręczył im angaże z dniem 1 maja 1992 r. Powód nie kwestionował otrzymanego angażu i określonych w nim zasad wynagrodzenia, co jest równoznaczne z ich akceptacją. Sąd Apelacyjny podniósł także, iż wszystkim pracownikom zaproponowano na piśmie nowe, uzgodnione warunki pracy od dnia 1 maja 1992 r., a zatem należy uważać, że dokonano wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy w rozumieniu art. 42 KP. Zdaniem Sądu Apelacyjnego powód zaakceptował te warunki, gdyż nie składał odwołania w terminie przewidzianym w art. 42 § 3 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona. W sprawie występują dwa okresy, rozgraniczone dniem 1 maja 1992 r., w których prawo powoda do wynagrodzenia zasadniczego i innych świadczeń podlega różnym przepisom prawa pracy. Tą datą graniczną jest przejęcie zakładu pracy przez nowego pracodawcę.

W odniesieniu do pierwszego okresu sprawą sporną między stronami jest kwestia obowiązywania zakładowej umowy zbiorowej z 1990 r. z uwagi na jej niezarejestrowanie. Sądy powołały się na przepis art. 241¹⁴ KP (w jego ówczesnym brzmieniu) przewidujący, że zakładowa umowa zbiorowa wchodzi w życie z dniem rejestracji, chyba że strony zawierające umowę określą późniejszy termin jej wejścia w życie. Z tego przepisu Sądy wnioskowały, że umowa, która nie została zarejestrowana, nie ma mocy obowiązującej. Podnosi się jednakże w kasacji, iż zakładowe umowy zbiorowe można było zawierać w 1990 r. także na podstawie ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (wówczas jednolity tekst: Dz. U. z 1988 r., Nr 28, poz. 196 ze zm.). Powołano w tym zakresie argument, iż zakładowa umowa zbiorowa z 1990 r. została zawarta na podstawie układu zbiorowego dla pracowników państwowych gospodarstw rolnych z 1969 r. oraz ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. Przepis art. 32 ostatnio powołanej ustawy stanowi, że po dniu wejścia w życie układu zbiorowego pracy zmian zakładowego systemu wynagradzania wprowadzonego przed tą datą dokonuje się, z zastrzeżeniem art. 33, w drodze zakładowej umowy zbiorowej. W odniesieniu do takiej umowy ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. nie wprowadzała w 1990 r. wymogu rejestracji.

Rozstrzygnięcie zasadności tych zarzutów zależy od okoliczności, która nie jest ustalona w sprawie, to jest od tego, czy w spornym okresie zakład pracy, będący poprzednikiem pozwanego, był objęty układem zbiorowym pracy. Sąd Najwyższy takich ustaleń w postępowaniu kasacyjnym nie może czynić. Nie jest wprawdzie w pełni słuszny argument kasacji wywodzony z art. 32 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r., gdyż przepis ten dotyczy zmian zakładowego systemu wynagradzania, a w sprawie chodzi o obowiązywanie nowej zakładowej umowy zbiorowej z 1990 r. Jednakże nie można tylko z tego względu odstąpić od oceny, czy umowa z 1990 r. powinna mieć zastosowanie w sprawie.

Obowiązujące w 1990 r. przepisy uzależniały istnienie obowiązku rejestracji

zakładowego źródła prawa pracy od tego, czy ten zakład był objęty układem zbiorowym pracy. Jeżeli przedmiotowego zakładu pracy nie dotyczył układ zbiorowy pracy dla państwowych gospodarstw rolnych, to należy przyjąć, że (niezależnie od jej nazwy) zakładowa umowa zbiorowa z 1990 r. jest porozumieniem wprowadzającym zakładowy system wynagradzania, który nie wymaga rejestracji (art. 2 pkt 4 i art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r.). Natomiast jeżeli ten zakład pracy był objęty układem zbiorowym pracy, to ten wewnątrzzakładowy akt z 1990 r. należy traktować jako zakładową umowę zbiorową, która nie ma mocy obowiązującej bez rejestracji (art. 2 pkt 5 i art. 27 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. oraz art. 241¹⁴ KP). Kwestia ta wymaga ustaleń przy ponownym rozpoznawaniu sprawy.

W odniesieniu do okresu rozpoczynającego się dnia 1 maja 1992 r. należy zauważyć, że nie jest trafny pogląd Sądu Apelacyjnego, iż powodowi złożono wypowiedzenie warunków płacy. Oświadczenie woli pracodawcy, określające nowe zasady wynagradzania pracownika nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, jeżeli nie zawiera oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę i propozycji ich zmiany (art. 42 KP). Jeżeli bowiem nie ma tych dwóch elementów, to czynność pracodawcy, który oświadcza pracownikom, że będą inaczej wynagradzani, może być jedynie traktowana jako propozycja zmiany umów o pracę w drodze porozumienia stron. Nie można w tym przypadku jednoznacznie twierdzić, że jeżeli pracownicy nie protestują przeciwko tej propozycji, to znaczy, że ją przyjmują. Przyjęcie tej propozycji może nastąpić w sposób konkludentny, jeżeli z zachowania pracownika wynika taki zamiar. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, iż decydujące znaczenie ma zachowanie tego pracownika w niezbyt odległym czasie po otrzymaniu informacji o nowych zasadach wynagradzania.

Nowy pracodawca przejmujący zakład pracy nie jest związany postanowieniami układowego prawa dotyczącego wynagrodzeń pracowników, obowiązującego przed przejściem (patrz uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1993 r., I PZP 65/92, OSNCP 1993 z. 10 poz. 168 oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995 r., I PZP 16/95, OSNAPIUS 1995 nr 21 poz. 261). Wiązą natomiast tego pracodawcę warunki indywidualnych umów o pracę wynikające z postanowień zakładowego (układowego) prawa pracy obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy. Z tego względu (w stanie prawnym obowiązującym przed wejściem w życie ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 113, poz. 547 ze zm.) nowy pracodawca mógł, bezpośrednio po przejściu zakładu pracy, podjąć działania zmierzające do zmiany umów o pracę odbiegające od postanowień układu zbiorowego pracy lub prawa wewnątrzzakładowego.

Nowy pracodawca wydał regulamin pracy, w którym określił zasady wynagradzania pracowników. Nie jest to materia, która mogła być przedmiotem takiego regulaminu (art. 104 KP w brzmieniu wówczas obowiązującym). W 1990 r. pracodawca mógł wydać regulamin dotyczący wynagradzania pracowników tylko wtedy, gdy w zakładzie pracy nie działała organizacja związkowa (art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. według jednolitego tekstu Dz. U. z 1990 r., Nr 69, poz. 407). Tenże regulamin - w zakresie, w jakim pogarszał sytuację pracowników - nie mógł więc mieć mocy wiążącej (jeżeli w zakładzie pracy działał związek zawodowy, co nie jest w sprawie ustalone). Zarzut naruszenia art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych

może zatem również okazać się uzasadniony.

Z tych względów na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC orzeczono jak w sentencji.

=====