

Wyrok z dnia 25 listopada 1997 r.

I PKN 381/97

Układ zbiorowy pracy (zakładowa umowa zbiorowa) nie wiąże pracodawcy, który przejął pracowników na zasadach określonych w art. 23¹ KP, chyba że zawarty został przez stronę reprezentującą także pracodawcę przejmującego pracowników. Zmiana warunków umowy o pracę wynikających z układu zbiorowego pracy (zakładowej umowy zbiorowej) następuje pod warunkiem, że pracownik ją zaakceptuje zawierając stosowne porozumienie bądź nie składając oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy lub płacy.

Przewodniczący SSN: Maria Mańkowska, Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 25 listopada 1997 r. sprawy z powództwa Hanny W. i Jerzego T. przeciwko Spółdzielni Pracy "K.P." w B. o zapłatę, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 28 maja 1997 r. [...]

1. o d d a ł kasację.
2. z a s ą d z i ł na rzecz strony pozwanej od powodów po 300 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powód Jerzy T. oraz powódka Hanna W. wnieśli kasacje od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 maja 1997 r. [...], którym Sąd ten oddalił ich apelację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 marca 1997 r. [...]. Powodowie domagali się zasądzenia od pozwanej Spółdzielni Pracy "K.P." w B. kwoty po 20.514 zł na rzecz każdego z nich tytułem różnicy pomiędzy wypłaconym wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkami stażowymi, a wy-

nagrodzeniem przysługującym im w oparciu o zasady określone Układem Zbiorowym Pracy dla Dziennikarzy za okres trzech lat, poczynając od daty wniesienia powództwa. Ponadto powodowie wnosili o zobowiązanie pozwanej do wydawania im tytułów prasowych przysługujących dziennikarzom i zapłatę należności za czas, kiedy tych tytułów nie otrzymywali. W uzasadnieniu powództwa podkreślali, że ich wynagrodzenie od kilku lat pozostawało bez zmian, mimo tego że Układ Zbiorowy Pracy dla Dziennikarzy nakazywał rewaloryzację płac dziennikarzy zatrudnionych w redakcjach wydawnictw i agencji RSW "Prasa-Książka-Ruch". Z Układu tego wynika również uprawnienie powodów do otrzymywania tytułów prasowych.

Pozwana Spółdzielnia Pracy "K.P." powództwa nie uznała i wносиła o jego oddalenie twierdząc, że zakładowa umowa zbiorowa została zawieszona uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 6 sierpnia 1993 r. Podstawą prawną roszczeń płacowych powodów mogą być tylko ich indywidualne umowy o pracę, a wynagrodzenie wypłacone powodom było zgodne z tymi umowami.

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku oddalił powództwo oraz odstąpił od obciążenia powodów kosztami zastępstwa procesowego. Sąd ten ustalił, że powodowie są zatrudnieni u strony pozwanej na podstawie umów o pracę jako dziennikarze. Pracownikami Spółdzielni stali się z dniem likwidacji Robotniczej Spółdzielni Wydawniczej "Prasa-Książka-Ruch" i przekazania redakcji "K." Spółdzielni. Spółdzielnia stosownie do § 5 ust. 2 umowy z dnia 7 stycznia 1991 r. [...] wstąpiła w prawa i obowiązki pracodawcy w stosunku do pracowników zatrudnionych w przejętej redakcji i ponosi odpowiedzialność za wszelkie zobowiązania wynikające z ich stosunków pracy. Pracownicy zatrudnieni w przekazywanej redakcji na zasadzie art. 23¹ KP stali się z dniem przekazania pracownikami Spółdzielni. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie podzielił stanowiska powodów, że do ustalenia wysokości ich wynagrodzenia za okres dochodzony pozwem ma zastosowanie Zakładowa Umowa Zbiorowa z dnia 13 lipca 1989 r. Umowa ta w zakresie dotyczącym zasad wynagrodzenia została zawieszona uchwałą Rady Nadzorczej z 6 sierpnia 1993 r. [...], a następnie wypowiedziana przez syndykat dziennikarzy (organizację związkową zrzeszającą również powodów). Powołując się na uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1993 r. (OSNCP 1993 z. 10 poz. 168) i wyrok tego Sądu z dnia 15 czerwca 1993 r. (OSP 1994 z. 5 poz. 95) Sąd pierwszej instancji

wywiódł, że nowy pracodawca jest związany treścią stosunku pracy wynikającą z postanowień zakładowego systemu wynagradzania w poprzednim zakładzie pracy do czasu zmiany treści stosunku pracy w trybie przewidzianym prawem (np. porozumienie z pracownikami bądź wypowiedzenie warunków pracy lub płacy). W niniejszej sprawie taka zmiana miała miejsce wskutek zawarcie przez strony umów o pracę z dnia 1 października 1992 r., 20 listopada 1992 r. i 1 maja 1993 r. Umowy te, odmiennie niż pierwsza umowa z 31 stycznia 1991 r., określały samodzielnie wysokość miesięcznego wynagrodzenia powodów, a odsyłały do układu zbiorowego pracy jedynie w sprawach w umowie nie uregulowanych. Skoro strony zgodnie, w drodze porozumienia, określiły w umowie zasady i wysokość wynagrodzenia zasadniczego, odstępując od uregulowań układu z 1989 r., to powodowie nie mogą domagać się wypłaty wynagrodzenia w oparciu o zasady przewidziane tym układem. Odnośnie do tytułów prasowych, analiza § 28 układu zbiorowego z 1989 r. doprowadziła Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do wniosku, że nie dawał on powodom "bezwarunkowego prawa do indywidualnego roszczenia, bowiem nie wprowadza on ekwiwalentności tego świadczenia w sytuacji jego niewykonania, jak również nie precyzuje jednoznacznie, iż mają to być tytuły zapewnione indywidualnie każdemu dziennikarzowi, czy też tytuły dostępne w redakcji".

Rozpoznając apelację powodów Sąd drugiej instancji stwierdził, że nie są kwestionowane ustalenia Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, iż pozwana Spółdzielnia na podstawie umowy z dnia 7 stycznia 1991 r. [...] przyjęła część zlikwidowanej Robotniczej Spółdzielni Wydawniczej "Prasa-Książka-Ruch" i weszła w stosunku do powodów w niej zatrudnionych w prawa i obowiązki pracodawcy. Strony przyznały też, że w przejmowanym zakładzie pracy obowiązywała zakładowa umowa zbiorowa z 13 lipca 1989 r., stroną której nie była pozwana Spółdzielnia. Niemniej jednak pozwana, w części dotyczącej zasad wynagradzania powodów realizowała w roku 1991, a także przez znaczną część roku 1992, postanowienia tej zakładowej umowy zbiorowej (dla dziennikarzy zatrudnionych w redakcjach wydawnictwa i agencji RSW "Prasa-Książka-Ruch" zawartej na podstawie postanowień Układu Zbiorowego Pracy Dziennikarzy z dnia 28 lutego 1989 r. i porozumienia z dnia 1 marca 1989 r. zawartego pomiędzy zarządem RSW "Prasa-Książka-Ruch" a Federacją Związków Zawodowych Pracowników Wydawnictw i Agencji RSW "Prasa-

Książka-Ruch"). Poczynając od 1993 r. wynagrodzenie powodów nie było waloryzowane zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego, pomimo tego, że w ocenie powodów Spółdzielnia była związana tym układem (umową). Takiego związania nie dopatrzył się Sąd pierwszej instancji uznając, że strony w drodze porozumienia określiły zasady wynagradzania powodów, odstępując od uregulowań zakładowej umowy zbiorowej z 1989 r.

Sąd Apelacyjny w pełni podzielił tę ocenę uznając, iż Sąd pierwszej instancji słusznie powołuje się na utrwalone już orzecznictwo Sądu Najwyższego co do zasad i zakresu związania postanowieniami układu zbiorowego pracy w przejmującym zakładzie pracy (uchwała składu siedmiu sędziów z 25 marca 1993 r., I PZP 65/92, OSNCP 1993 z. 10 poz. 168, wyrok z 15 czerwca 1993 r., I PRN 63/93, OSP 1994 z. 5 poz. 5, wyrok z 21 września 1995 r., I PRN 60/95, OSN 1996 z. 7 poz. 100), wypracowując wniosek, że "elementy treści stosunku pracy pracowników przejmowanego zakładu wynikające z obowiązujących w nim postanowień zakładowego systemu wynagradzania wiążą nowego pracodawcę do czasu ich ewentualnej zmiany w trybie prawem przewidzianym (np. porozumienie z pracownikami, czy wypowiedzenie warunków pracy lub płacy)". Taka zmiana w trybie prawem przewidzianym nastąpiła poprzez zawarcie nowych umów o pracę określających samodzielnie, w oderwaniu od zakładowej umowy zbiorowej, zasady wynagradzania powodów. Zawarte z powodami umowy o pracę z 1 października 1992 r., 20 listopada 1992 r. i 1 maja 1993 r. przekształciły treść stosunku pracy w zakresie wynagrodzenia, określając jego wysokość w oderwaniu od postanowień zakładowej umowy zbiorowej. Powodowie podpisali powyższe umowy, nie kwestionowali ich i przyjmowali wynagrodzenia na nowych zasadach aż do czasu procesu. Pomiędzy stronami doszło zatem do porozumienia "w zakresie modyfikacji zakładowej umowy zbiorowej w części dotyczącej wynagrodzenia". Za bezpodstawny Sąd Apelacyjny w związku z tym uznał zarzut obrazy prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 18 § 1 KP, skoro strony w ramach swobody zawierania umów ukształtowały na nowo treść stosunku pracy. Wolą stron było ustalenie wysokości wynagrodzenia w sposób określony w umowie z 1 października 1992 r. i dalszych umowach, skoro zaś strona pozwana wypłacała wynagrodzenie zgodnie z tymi umowami, to powodowie nie mogą wywodzić swoich roszczeń z zakładowej umowy zbiorowej, zwłaszcza że pozwana Spółdzielnia nie

była stroną tej umowy. Również bezpodstawne są roszczenia powodów o zapłatę kwoty odpowiadającej nie wydanym tytułom prasowym. Sąd pierwszej instancji trafnie zinterpretował § 28 zakładowej umowy zbiorowej uznając, że nie stwarza on po stronie powodów "prawa podmiotowego do dochodzenia roszczeń". Z przepisu tego nie wynika, iż tytuły prasowe mają być udostępnione każdemu dziennikarzowi osobno oraz jak często dziennikarz może z nich korzystać. Zobowiązanie z § 28 umowy zakładowej w zakresie jego realizacji strony pozostawiły zatem uznaniu pracodawcy. "Brak ekwiwalentności świadczenia czyni niemożliwym jego dochodzenie w postępowaniu sądowym".

Wyrokowi Sądu Apelacyjnego powód Jerzy T. postawił w swojej kasacji zarzut naruszenia prawa materialnego, a konkretnie art. 18, 241²⁶ oraz 291 KP, a także przepisów "Układu Zbiorowego Pracy Dziennikarzy" i "Zakładowej Umowy Zbiorowej". Ponadto zarzuty kasacji ujęte zostały jako: "nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy", "sprzeczne ustalenia sądu z treścią zebranego materiału, a w szczególności pominięcie zapisów umowy stron o pracę dziennikarza" oraz "nieważność procesu". W kasacji nie wskazano jednakże przepisów postępowania, jakie skutkiem wskazanych naruszeń zostały niewłaściwie przez Sąd Apelacyjny zastosowane.

W kasacji powódki Hanny W. zarzucono, iż zaskarżony wyrok narusza przepisy art. 9, 18 § 2 i art. 241⁷ § 1, 2,3,4,5 KP. W jej uzasadnieniu wskazano, że w odniesieniu do powódki doszło do naruszenia art. 18 KP, zgodnie z którym "postanowienia umów mniej korzystne niż przepisy prawa pracy są nieważne, natomiast zgodnie z art. 9 KP do przepisów prawa pracy należą też postanowienia układów zbiorowych". Według słów kasacji, w chwili zawierania umowy o pracę z powódką obowiązywała zakładowa umowa zbiorowa z dnia 13 lipca 1989 r., a "postanowienia tego układu nie zostały zmienione w sposób prawem przewidziany". "Tak więc zawierana w roku 1992 umowa o pracę powinna uwzględniać postanowienia tego układu, a postanowienia tej umowy nie mogły być dla powódki mniej korzystne niż postanowienia wynikające z przedmiotowego układu".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty zawarte w kasacjach nie są uzasadnione i stąd nie mogły one zostać uwzględnione. Niezależnie od tego, iż Sąd Najwyższy podziela ustalenia faktyczne przyjęte jako podstawa rozstrzygnięcia w zaskarżonym wyroku, zarzuty skierowane przeciwko nim w kasacji Jerzego T. (druga kasacja tych ustaleń nie kwestionuje), nie mogły być wzięte pod uwagę z przyczyn "formalnych". Co do zasady, zadaniem Sądu Najwyższego, w postępowaniu kasacyjnym nie jest bowiem ustalanie faktów i stąd związany jest on tym co w charakterze faktycznej podstawy rozstrzygnięcia zostało przyjęte w zaskarżonym wyroku, chyba że w sposób pośredni zostanie ona zakwestionowana przez wskazanie konkretnych przepisów prawa procesowego, których naruszenie mogło mieć istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Takich przepisów kasacja Jerzego T. nie wskazuje i stąd w zakresie dotyczącym niewyjaśnienia wszystkich okoliczności sprawy, czy sprzeczności ustaleń sądu z treścią zebranego materiału, Sąd Najwyższy nie mógł prowadzić merytorycznej analizy. W konsekwencji też przy rozstrzyganiu sprawy za wiarygodny musiał uznać on stan faktyczny sprawy, tak jak został ustalony przez Sąd Apelacyjny. Sąd Najwyższy związany jest bowiem granicami kasacji (z urzędu bierze pod rozwagę jedynie nieważność postępowania - art. 393¹¹ KPC). Granice te zaś wyznaczone są zwłaszcza przez to, co w kasacji wskazane zostało jako podstawa kasacji (przez co należy rozumieć podanie konkretnych przepisów prawa materialnego lub przepisów postępowania), jak również jako jej uzasadnienie (art. 393³ KPC). W kasacji Jerzego T. brak jest zarówno przytoczenia przepisów prawa procesowego, jak również - w konsekwencji - uzasadnienia tego na czym ewentualnie naruszenia tych przepisów mogłyby polegać. W tym też sensie zarzut niewyjaśnienia wszystkich okoliczności sprawy oraz sprzeczności ustaleń z treścią zebranego materiału nie mieści się w granicach kasacji wyznaczających przedmiot rozpoznania Sądu Najwyższego.

Bezzasadny jest przy tym zarzut nieważności postępowania (nieważność postępowania Sąd Najwyższy bierze pod rozwagę z urzędu - art. 393¹¹ KPC). Oparty jest on na sugestii, że sędzia Wacława P.-K. "brała udział w dwóch instancjach niniejszej sprawy". Sędzia Wacława P.-K. jako sędzia delegowany brała udział w Sądzie Apelacyjnym w rozstrzyganiu sprawy Jerzego T. i Hanny W. Nie orzekała natomiast w tej sprawie w Sądzie pierwszej instancji. Z akt sprawy wynika, że sędzia Wacława P.-K. jako przewodnicząca wydziału Sądu Wojewódzkiego wydawała za-

rządzenia porządkowe w rozpoznawanej sprawie. Nie stanowi to jednakże podstawy nieważności postępowania. W myśl art. 379 pkt 4 KPC nieważność postępowania zachodzi jeżeli skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa, albo jeżeli w rozpoznawaniu sprawy brał udział sędzia wyłączony z mocy ustawy. Zgodnie zaś z art. 48 § 1 pkt 5 KPC sędzia jest wyłączony z mocy samej ustawy w sprawach, w których w instancji niższej brał udział w wydawaniu zaskarżonego orzeczenia, jak też w sprawach o ważność aktu prawnego z jego udziałem sporządzonego lub przez niego rozpoznanego oraz w sprawach, w których występował jako prokurator. Ponieważ sędzia Wacława P.-K. bez wątplenia nie brała udziału w wydaniu przez Sąd Wojewódzki zaskarżonego orzeczenia (nie wydawała wyroku w pierwszej instancji), wobec tego nie ma podstaw do uznania, iż zachodzi nieważność postępowania w rozpoznawanej sprawie.

W obu kasacjach postawiony został zarzut naruszenia art. 18 KP, który nie jest trafny. Pozostaje on przy tym w sprzeczności z obszernymi wywodami kasacji Jerzego T., w których stara się on wykazać, że w następstwie zawieranych przez niego kolejnych umów o pracę ze stroną pozwaną nie dochodziło do wyrażenia przez niego woli na pogorszenie jego warunków wynagrodzenia w porównaniu z tym, co wynikało z Układu Zbiorowego Pracy Dziennikarzy. Jeżeli bowiem w umowach tych w istocie nie wprowadzano do treści istniejącego między stronami stosunku pracy mniej korzystnych dla powoda uregulowań (w zakresie jego wynagrodzenia za pracę), to o stosowaniu art. 18 § 2 KP w ogóle nie może być mowy, a tym samym przepis ten nie mógł zostać naruszony. W myśl tego przepisu postanowienia umów o pracę mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. By więc przepis ten mógł stać się na tle określonego stanu faktycznego aktualny, musi dojść do zawarcia takiej umowy o pracę, która w swej treści zawiera postanowienia mniej korzystne dla danego pracownika od tych, które zawarte są w odpowiednich przepisach prawa pracy. Tym samym wskazując jako podstawę kasacji art. 18 KP także powód Jerzy T. pośrednio akceptuje te ustalenia faktyczne, na których swoje rozstrzygnięcie oparł Sąd Apelacyjny, choć jednocześnie ustaleniom tym zaprzecza. Sprzeczności tego rodzaju nie ma natomiast w kasacji Hanny W., która powołuje art. 18 KP i jednocześnie nie kwestionuje ustalenia Sądu Apelacyjnego, iż zawierając kolejne umowy o pracę ze

stroną pozwaną godziła się ona tym samym na pogorszenie jej warunków płacowych w porównaniu z tym, co wynikało z reguł zawartych w Układzie Zbiorowym Pracy Dziennikarzy (Zakładowej Umowie Zbiorowej dla Dziennikarzy zatrudnianych w RSW "Prasa-Książka-Ruch"). Zgoda ta nie pociągała jednakże za sobą skutków prawnych, gdyż na przeszkodzie temu stoi właśnie art. 18 KP. Teza ta nie jest jednakże trafna. Oparta jest bowiem na założeniu, iż do powódki miał zastosowanie Układ Zbiorowy Pracy dla Dziennikarzy (zakładowa umowa zbiorowa), co nie odpowiada prawdzie. Sąd Najwyższy w niniejszym składzie, podobnie jak i Sąd Apelacyjny, w tym względzie podziela stanowisko jakie zajął Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1993 r., I PZP 65/92 (OSNCP 1993 z. 10 poz. 168), że postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy nie wiążą pracodawcy przejmowanego zakładu pracy lub jego części, jeżeli nie jest on podmiotem reprezentowanym przez strony tego układu. Treść stosunku pracy u nowego pracodawcy nie ulega zmianie, jednakże warunki pracy i płacy wynikające z poprzedniego układu zbiorowego pracy lub zakładowego porozumienia płacowego, jako indywidualne warunki umowy o pracę mogą zostać zmienione w formach przewidzianych w prawie pracy (w następstwie porozumienia stron, w drodze wypowiedzenia warunków pracy lub płacy). Oznacza to, że Układ Zbiorowy Pracy Dziennikarzy (zakładowa umowa zbiorowa) stracił moc obowiązującą względem strony pozwanej, która jako nowy podmiot prawa nie była i nie jest reprezentowana przez strony swego czasu zawartego Układu Zbiorowego Pracy Dziennikarzy oraz Zakładowej Umowy Zbiorowej. Wyjaśnić przy tym należy, że Zakładowa Umowa Zbiorowa dla Dziennikarzy RSW "Prasa-Książka-Ruch", zarówno z uwagi na strony, które ją zawarły, jak i jej podstawę prawną (została zawarta na mocy ogólniejszego układu zbiorowego pracy i porozumienia), w istocie jest układem zbiorowym pracy w rozumieniu Kodeksu pracy. Skoro więc układ ten nie wiązał strony pozwanej, to zmieniając warunki płacy powodów nie mogła ona go naruszyć. O istnieniu postanowień umów o pracę mniej korzystnych dla pracownika (w rozumieniu art. 18 KP) można mówić tylko wtedy, gdy określony podmiot zawierający umowę obowiązują określone przepisy prawa pracy (w tym wypadku przepisy układu zbiorowego pracy), które oceniane są jako korzystniejsze dla pracownika. Z ustaleń Sądu Apelacyjnego wynika, że powodowie zgodzili się na zmianę ich warunków wy-

nagrodzenia zawierając kolejne umowy o pracę, co w ich ocenie było dla nich mniej korzystne od tego, co wynikało z Układu Zbiorowego Pracy Dziennikarzy (zakładowej umowy zbiorowej). Było to jednakże dopuszczalne, gdyż układ (umowa) ten nie wiązał strony pozwanej.

Zarzut naruszenia art. 18 KP jest więc nieuzasadniony, gdyż strony pozwanej nie wiązał Układ Zbiorowy Pracy Dziennikarzy (zakładowa umowa zbiorowa, która została wydana na jego podstawie i zawierała konkretyzację jego postanowień), a to oznacza, że strony w umowie o pracę mogły kształtować wynagrodzenie za pracę niezależnie od reguł w nim przewidzianych. Jednocześnie nie można uznać, iż wola wyrażana przez powodów, znajdująca wyraz w zawieranych przez nich kolejnych umowach o pracę, nie była pośrednio skierowana na wyłączenie stosowania do nich przepisów Układu Zbiorowego Pracy Dziennikarzy (w zakresie wynagrodzenia za pracę), gdyż co innego wynika z ustaleń Sądu Apelacyjnego, których z uwagi na sposób sformułowania zarzutów kasacji (niezależnie od ich merytorycznej zasadności), Sąd Najwyższy nie mógł zakwestionować.

Twierdzenie w kasacji Hanny W., że wyrok Sądu Apelacyjnego narusza art. 9 KP jest chybione i to z dwóch powodów. Przepis ten zawiera określenie "prawa pracy" i w związku z tym jako taki (w izolacji od innych norm prawa pracy) nie mógł zostać naruszony. Ponadto w kasacji powołuje się to jego brzmienie (po nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 2 lutego 1996 r. - ustawa o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), które nie mogło mieć zastosowania do oceny stanu faktycznego powstałego w związku z zawieraniem przez powodów kolejnymi umowami o pracę. Nie ma to jednak większego znaczenia, gdyż w istocie w kasacji Hanny W. idzie o to, że doszło do naruszenia art. 18 KP w związku z art. 9 KP, przy czym także przed wejściem w życie nowelizacji z 2 lutego 1996 r. nie budziło wątpliwości, iż w pojęciu przepisów prawa pracy, o których mowa w art. 18 KP, mieszczą się także przepisy układów zbiorowych pracy.

Chybione są również zawarte w kasacjach zarzuty naruszenia przepisów art. 241⁷ § 1-5 KP oraz art. 241²⁶ KP. W kasacjach nie wyjaśniono w ogóle na czym naruszenie tych przepisów miałyby polegać. Ważniejsze jest tu jednakże to, że są przepisy obowiązujące dopiero po wejściu 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) i w związku z tym nie mogły mieć zastosowania do stanu faktycznego sprzed tej daty, a takiego właśnie stanu faktycznego dotyczy rozstrzygnięta sprawa. Należy przy tym zauważyć, że według obecnie obowiązującego art. 241⁸ KP, w okresie jednego roku od dnia przejścia pracowników przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹ KP stosuje się do nich postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis ten w istocie zawiera podobną myśl, jak ta, która znalazła wyraz w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1993 r. Warunki umów o pracę wynikające z układu zbiorowego pracy, który z uwagi na zmiany organizacyjne (art. 23¹ KP) nie ma mocy obowiązującej u nowego pracodawcy (bo nie mieści się on w zakresie podmiotowym nawiązanego bez jego udziału układu zbiorowego pracy), stają się elementami indywidualnych stosunków pracy i w tym sensie wiążą strony. Mogą jednakże ulec zmianie (także na niekorzyść pracownika) w wyniku oświadczeń woli stron. Nowość wprowadzona przez nowelizację z 2 lutego 1996 r. w porównaniu z poprzednim stanem prawnym, polega na tym, że w okresie jednego roku od przejścia pracowników, które związane jest z utratą mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy wobec nowego pracodawcy (nieobjęcia go jego postanowieniami) układ ten nadal ma być do tych pracowników stosowany, a to oznacza, że porozumienie stron czy wypowiedzenie pogarszające warunki umów o pracę są niedopuszczalne. W stanie faktycznym, który jest przedmiotem niniejszego rozstrzygnięcia, oznacza to, że nawet gdyby hipotetycznie przyjąć, iż zastosowane powinny zostać przepisy znowelizowanego w 1994 r. działu XI Kodeksu pracy, to i tak dopuszczalne byłoby przekształcenie umów o pracę powodów w sposób pogarszający warunki ich wynagradzania za pracę w porównaniu z gwarancjami wynikającymi z Układu Zbiorowego Pracy dla Dziennikarzy.

Na uwzględnienie nie zasługuje także znajdujący się w kasacji Jerzego T. zarzut naruszenia art. 291 KP oraz Układu Zbiorowego Pracy Dziennikarzy i zakładowej umowy zbiorowej, z uwagi na jego ogólnikowość. W szczególności powód nie wskazał na czym miałyby polegać naruszenie przez Sąd Apelacyjny art. 291 KP w związku z tym zarzut pogwałcenia tego przepisu jest gołosłowny. Zarzut naruszenia

Układu Zbiorowego Pracy Dziennikarzy jest nietrafny z powodów wyżej już wskazanych. Układ ten nie miał zastosowania do powoda w części dotyczącej jego wynagrodzenia, gdyż jako akt normatywny nie wiązał strony pozwanej, natomiast z woli stron stosunek pracy powoda ze stroną pozwaną w zakresie jego wynagrodzenia został zmieniony w następstwie zawartych przez nie umów o pracę. Z tych samych powodów chybiony jest również zarzut naruszenia zakładowej umowy zbiorowej, gdyż wbrew jej nazwie, jest ona w istocie układem zbiorowym pracy. Ponadto nawet jeżeliby przyjąć, iż jest to zakładowa umowa zbiorowa w rozumieniu przepisów działu XI Kodeksu pracy przed jego nowelizacją dokonaną ustawą z 29 września 1994 r., to wnioski wynikające z przyjęcia takiego założenia musiałyby być analogiczne do tych, jakie stały się podstawą rozstrzygnięcia dokonanego przez Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 102 KPC.

Z powyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====