

Uchwała z dnia 11 marca 1998 r.

III ZP 3/98

Przewodniczący SSN: Andrzej Wasilewski, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, w sprawie z powództwa Heleny D. przeciwko U.-E. Ochronie Środowiska - Technice Spółce z o.o. w K.K. o zapłatę, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 11 marca 1998 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu postanowieniem z dnia 18 grudnia 1997 r. [...] - do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 KPC

Czy warunki pracy i płacy wynikające z normatywnych uregulowań szczególnych stanowią składnik warunków indywidualnych umów o pracę, a w związku z tym, czy są one wiążące dla nowego pracodawcy w stosunku do pracowników przyjętych w trybie art. 23¹ § 2 KPC (przed nowelizacją) ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Uprawnienie do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród przysługujące na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 lipca 1985r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz. U. Nr 32, poz. 141 ze zm.) stanowi element treści stosunku pracy pracowników zakładu pracy przejętego w trybie art. 23¹ KP i wiąże nowego pracodawcę do czasu zmiany treści tego stosunku.

U z a s a d n i e

Przedmiotowe zagadnienie prawne wyłonilo się w następujących okolicznościach faktycznych:

Powódka Helena D. w pozwie skierowanym przeciwko „U.-E.” Ochrona Środowiska - Technika Spółka z o.o. w K.-K. domagała się zasądzenia nagrody z zakładowego funduszu nagród za styczeń i luty 1996 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 1997 r. W uzasadnieniu tego żądania podniosła, że pozwana spółka jest na podstawie art. 23¹ KP prawnym następcą Zakładu Gospodarki Komunalnej w N., dlatego powinna wobec przejętych pracowników stosować obowiązujący w tym Zakładzie regulamin wypłaty rocznych nagród ze wspomnianego funduszu. Pozwana domagała się natomiast oddalenia powództwa, twierdząc, że doszło wprawdzie do przejęcia przez nią pracowników Zakładu Gospodarki Komunalnej w N. z zachowaniem dotychczasowych warunków umów o pracę przez okres 15 miesięcy od dnia zawarcia umowy o przekazaniu funkcji i sprzedaży tego Zakładu, lecz rzeczony warunki nie obejmowały świadczeń wynikających z aktów normatywnych obowiązujących jedynie kategorię pracodawców, do której należał przejęty Zakład. Świadczeniem takim jest nagroda określona w ustawie z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz. U. Nr 32, poz. 141 ze zm.), na której przepisach opierał się regulamin powoływany przez powódkę.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Opolu wyrokiem z dnia 23 września 1997 r. [...], zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powódki kwotę 122,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 1997 r. i nadała wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Pracy, powołując się na przepis art. 23¹ KP i orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące jego wykładni w odniesieniu do sytuacji obowiązywania w przejmowanym zakładzie pracy zakładowego systemu wynagradzania, wyraził pogląd, że w razie tego typu przekształceń podmiotowych wszystkie elementy treści stosunku pracy wiążą nowego pracodawcę aż do czasu ich ewentualnej zmiany za zgodą pracownika lub w trybie wypowiedzenia zmieniającego.

W trakcie rozpoznawania apelacji pozwanej Spółki, Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu uznał, że kluczowe znaczenie dla sprawy ma zagadnienie prawne: „czy warunki pracy i płacy wynikające z normatywnych uregulowań szczególnych stanowią składnik indywidualnych umów o pracę, a w związku z tym, czy są one wiążące dla nowego pracodawcy w stosunku do pracowników przejętych w trybie art. 23¹ § 2 KP (przed nowelizacją)” i zagadnienie to postanowieniem z dnia 18 grudnia 1997 r. [...] przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 § 1 KPC. W uzasadnieniu tego postanowienia Sąd Wo-

jewódzki stwierdził, że przytoczona kwestia może być rozwiązana w dwojaki sposób. Pierwsza koncepcja, szeroko ujmująca zakres odniesienia art. 23¹ § 2 KP (przed nowelizacją), dopuszczałaby w zakładzie przejmującym dotychczasowy zakład stosowanie uregulowań ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach, jeżeli regulacje te za pośrednictwem obowiązujących u danego pracodawcy regulaminów weszły do treści indywidualnych warunków pracy poszczególnych pracowników. Za takim stanowiskiem przemawiają dotychczasowe orzecznictwo oraz literatura prawa pracy, które opowiadały się za maksymalnie szerokim pojmowaniem znaczenia art. 23¹ § 2 KP dla stosunków pracy.

Możliwa jest jednak obrona tezy zasadniczo przeciwnej i do niej właśnie skłania się Sąd Wojewódzki podkreślając, że Sąd Najwyższy nie wyraził nigdy wyraźnego stanowiska w sprawie przejmowania przez nowego pracodawcę indywidualnych warunków umowy wynikających z przepisów prawa pracy „obowiązujących wyłącznie w zakładzie przejmowanym”. Dotyczy to również wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 1993 r., I PRN 63/93, którego teza głosi, że pracodawcę przejmującego na zasadzie art. 23¹ § 2 KP inny zakład pracy wiążą warunki indywidualnych umów o pracę wynikające z zakładowego systemu wynagradzania obowiązującego w przejmowanym zakładzie. Cytowana teza nie odnosi się więc wprost do przejęcia tzw. normatywnych warunków pracy, wobec czego z powołaniem się na to samo orzeczenie Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo, zaś strona pozwana domaga się jego oddalenia.

Sąd Wojewódzki podkreśla, że adresatem unormowań ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. są wyłącznie państwowe jednostki organizacyjne nie będące przedsiębiorstwami państwowymi, a więc krąg ściśle określonych podmiotów i żaden przepis, także art. 23¹ § 2 KP (przed nowelizacją), nie upoważnia organów rozstrzygających spory pracownicze do poszerzania tego kręgu o innych pracodawców. Dotyczy to także spółki prawa handlowego zatrudniającej pracowników przejętych z zakładu, w którym zastosowanie miały przepisy o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród. Tzw. normatywne warunki pracy są - zdaniem Sądu Wojewódzkiego - „w wyraźny sposób powiązane z podmiotem, który jest adresatem norm wynikających z konkretnego przepisu prawa”, więc przejmowanie takich warunków w trybie art. 23¹ § 2 KP budzi poważne wątpliwości i podobnie daleko idący pogląd nie znalazł odzwierciedlenia w dotychczasowym orzecznictwie.

Prokurator Prokuratury Krajowej uczestniczący w posiedzeniu Sądu Najwyższego wniósł o udzielenie na przedstawione zagadnienie prawne odpowiedzi twierdzącej, a pełnomocnik pozwanej Spółki o udzielenie odpowiedzi przeczącej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie stwierdzić należy, że przedstawianie Sądowi Najwyższemu zagadnień prawnych jest według art. 390 § 1 KPC dopuszczalne tylko przy rozpatrywaniu apelacji w sprawach, w których nie przysługuje kasacja. Taka sytuacja występuje właśnie w przedmiotowej sprawie, gdyż należy ona do kategorii spraw o świadczenie, a wartość przedmiotu zaskarżenia byłaby niższa od pięciu tysięcy złotych (art. 393 pkt 1 KPC). Dopuszczalność przedstawienia zagadnienia i kompetencja do jego rozstrzygnięcia są więc w tym wypadku bezdyskusyjne.

Natomiast w odniesieniu do meritum przedmiotowego zagadnienia trzeba zauważyć, że było już ono przedmiotem uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r., III ZP 35/97 (dotychczas nie opublikowana). Na pytanie dotyczące wprost obowiązku wypłacenia nagrody z zakładowego funduszu nagród pracownikom zakładu przejętego w trybie art. 23¹ § 2 KP przez pracodawcę nie będącego państwową jednostką organizacyjną, Sąd Najwyższy odpowiedział ogólnie, że do czasu wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, pracodawcę wiążą dotychczasowe warunki umów o pracę. Ze względu na datę podjęcia tej uchwały Sąd Wojewódzki mógł o niej nie wiedzieć, a na pewno nie znał jej uzasadnienia, chociaż wspomniane orzeczenie nie wyraża w istocie jakiegoś nowego zapatrywania, tylko konsekwentnie utrwała i pogłębia tendencję ukształtowaną na tle dotychczasowej wykładni art. 23¹ KP w jego brzmieniu sprzed ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110). Można by co najwyżej powiedzieć, że dotychczasowy dorobek judykatury w tym zakresie został we wspomnianej uchwale odniesiony również do nagrody określonej przepisami ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz. U. Nr 32, poz. 141 ze zm.), chociaż kwestię tę Sąd Najwyższy ocenił jako nazbyt kazuistyczną i o nagrodzie wspomniał tylko w uzasadnieniu uchwały, a jej tezę ograniczył do przytoczenia ugruntowanego poglądu ogólnego, że stosunki

pracy pracowników zakładu przejmowanego w trybie art. 23¹ § 2 KP przechodzą na nowego pracodawcę w ich dotychczasowej treści, której zmiana wymaga porozumienia stron albo wypowiedzenia zmieniającego.

Treść umownego stosunku pracy jest kształtowana - jak zauważył Sąd Najwyższy w motywach powoływanego w niniejszej sprawie wyroku z dnia 15 czerwca 1993 r., I PRN 63/93 (OSP 1994 z. 5 poz. 95) - nie tylko przez umowę o pracę i uregulowania specyficznych źródeł prawa pracy, ale również przez powszechnie obowiązujące przepisy ustawodawstwa pracy, czyli przepisy Kodeksu pracy i innych ustaw, ratyfikowanych umów międzynarodowych oraz normatywnych aktów wykonawczych. Innymi słowy, wpływ na treść stosunku pracy mają zarówno czynność prawna strony, jak też akty normatywne prawa pracy, bez względu na to od jakiego podmiotu (ów) pochodzą i w jakim trybie zostały ustanowione. Dokonanie czynności prawnej powoduje przy tym, że do treści kreowanego przez nią stosunku pracy zostają ex lege (art. 56 KC w związku z art. 300 KP) wprowadzone również prawa i obowiązki określone w aktach normatywnych.

Takim elementem treści stosunku pracy pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi jest między innymi uprawnienie do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród. Uprawnienie to oraz odpowiadający mu po stronie pracodawcy obowiązek wypłacenia nagrody mają ograniczony zasięg podmiotowy i u innych pracodawców, np. o statusie spółki prawa handlowego, nie mogłyby powstać w sposób pierwotny, a jedynie w związku z przejściem państwowej jednostki organizacyjnej w trybie art. 23¹ KP, tzn. w sposób pochodny. Wspomniane przejście sprawia bowiem, że przejmujący staje się ex lege pracodawcą w dotychczasowych stosunkach pracy, a więc w stosunkach o treści ukształtowanej także przez akty normatywne, nie wyłączając aktów obowiązujących poprzedniego pracodawcę i nie mających skądinąd zastosowania wobec nowego pracodawcy.

Opisana sytuacja będzie trwać dopóty, dopóki nie dojdzie do zmiany treści umownego stosunku pracy, polegającej w tym wypadku na pozbawieniu pracowników uprawnienia do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród, co może nastąpić w trybie porozumienia stron albo w drodze wypowiedzenia zmieniającego w zasadzie dopiero po upływie rocznego okresu ochronnego przewidzianego w art. 241⁸ KP. Przepis ten stanowi w § 1, że w okresie jednego roku od dnia przejścia pracowników przez nowego pracodawcę stosuje się wobec nich postanowienia

układu zbiorowego, któremu podlegali przed przejęciem, chociaż pracodawca może stosować korzystniejsze warunki zatrudnienia. Cytowany przepis odnosi się więc *expressis verbis* tylko do postanowień układowych, ale wynikającą zeń normę ochronną należy w drodze wnioskowania *a minori ad maius* odnosić również do warunków pracy kształtowanych przez przepisy prawa pracy. Jeżeli bowiem przez okres jednego roku nowy pracodawca nie może pogorszyć przejętym pracownikom warunków zatrudnienia wynikających z postanowień układowych, które są z reguły korzystniejsze od warunków określonych przepisami prawa pracy, to tym bardziej dotyczy to warunków ustalonych w tych przepisach, wyznaczających z założenia minimalne standardy pracowniczych uprawnień. Ochrona warunków zatrudnienia gwarantowanych przez przepisy ustawodawstwa pracy, mogłaby natomiast przed upływem roku zostać - w przeciwieństwie do wynikającej z postanowień układowych - zmniejszona, a nawet uchylona drogą odpowiedniej zmiany przepisów, a więc decyzją pracodawcy.

Wskazana wyżej możliwość ma jednak wysoce teoretyczny charakter. Świadczy o tym fakt, że ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080), która z dniem 1 stycznia 1998 r. zastąpiła poprzednią ustawę z dnia 10 lipca 1985 r., jest od niej korzystniejsza dla zainteresowanych pracowników. Mogło się zatem zdarzyć, że stosunki pracy pracowników państwowej jednostki organizacyjnej nie będącej przedsiębiorstwem państwowym zostały przez nowego pracodawcę przejęte wraz z uprawnieniem (lub jego ekspektatywą) do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród według ustawy z dnia 10 lipca 1985 r., po czym uprawnienie to zostało na przełomie 1997 i 1998 r. przekształcone w uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego po myśli ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r.

Na marginesie dotychczasowych rozważań należy zauważyć, że pozwana w niniejszej sprawie Spółka „U.-E.” nie kwestionowała w istocie swego obowiązku wypłacenia powódce za 1996 r. nagrody przewidzianej w ustawie z dnia 10 lipca 1985 r., a twierdziła jedynie, iż w podstawie obliczenia tej nagrody nie może ze względów podatkowych uwzględnić wynagrodzeń za styczeń i luty 1996 r., gdyż były one osiągnięte w ramach zatrudnienia w byłym Zakładzie Gospodarki Komunalnej w N. Zastrzeżenia te są jednak bezpodstawne, gdyż cała nagroda wypłacona powódce za 1996 r., również w części obliczonej od zarobków osiągniętych w styczniu i lutym tego roku, stanowi dla pozwanej Spółki koszt jej działalności.

Z wyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę o treści wskazanej w sentencji.

Notka

Powołana w uzasadnieniu uchwała z dnia 24 października 1997 r., III ZP 35/97, została opublikowana w **OSNAPiUS 1998 nr 16 poz. 474.**

=====