

Wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r.

I PKN 525/98

Zakładowe porozumienie płacowe (zakładowy układ zbiorowy pracy) rozwiązane przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia obowiązuje w dalszym ciągu, chyba że związek zawodowy oświadczy, iż nie zamierza zawrzeć nowego porozumienia (art. 8 ust. 1 pkt 5 oraz ust. 5 i 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407; art. 241⁷ § 1 pkt 3 i § 4 KP).

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Maria Mańkowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 stycznia 1999 r. sprawy z powództwa Jana P., Józefa C., Jana O. i Kazimierza W. przeciwko "I.-S." Spółce z o.o. Zakładowi Usługowo-Produkcyjnemu w S.M. o zapłatę, na skutek kasacji Józefa C. od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 7 maja 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Ropczycach z dnia 11 lutego 1998 r. [...] i przekazał sprawę temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powód Józef C. wniósł o zasądzenie od "I.-S." Spółki z o.o.-Zakład Usługowo-Produkcyjny w S.M. dodatku stażowego w kwocie 4 434,82 zł oraz nagrody jubileuszowej w kwocie 1 850 zł.

Wyrokiem z dnia 11 lutego 1998 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Ropczycach oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, iż powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1 marca 1994 r. do 31 maja 1997 r. Pozwana Spółka powstała w 1994 r. "na bazie" zlikwidowanego Przedsiębiorstwa Państwowego Zakład Usługowo-Pro-

dukcyjny w S.M. W Przedsiębiorstwie, a następnie w pozwanej Spółce sprawy związane z ustalaniem wynagradzania pracowników regulowało porozumienie płacowe z dnia 31 października 1990 r., zawarte w trybie ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407). Przewidywało ono dla pracowników dodatek stażowy i nagrodę jubileuszową. Przy braku zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie tego porozumienia, strona pozwana wypowiedziała je pismem z dnia 29 kwietnia 1994 r. ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31 lipca 1994 r. Później projekt nowego regulaminu wynagradzania został zaakceptowany przez komisję konsultacyjną składającą się z przedstawicieli załogi i członków organizacji związkowej. Nowy regulamin wynagradzania, którego postanowienia nie przewidywały nagród jubileuszowych oraz dodatków stażowych został zatwierdzony uchwałą zgromadzenia wspólników i jest stosowany przez stronę pozwaną od dnia 1 października 1994 r. Od 16 września 1990 r. w rejestrze organizacji zakładowych NSZZ "Solidarność" zarejestrowana jest organizacja zakładowa, która działała u strony pozwanej. Sąd Rejonowy uznał, iż porozumienie z dnia 31 października 1990 r. zostało skutecznie i zgodnie z prawem wypowiedziane przez stronę pozwaną na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania. Sąd podkreślił, iż zgodnie z art. 5 tej ustawy zakład pracy nie objęty układem zbiorowym pracy mógł wprowadzić zakładowy system wynagradzania pod warunkiem posiadania środków na wynagrodzenia, wypracowanych zgodnie z zasadą samofinansowania. Wprowadzenie zatem tego systemu nie było obligatoryjne. Ponieważ nowy regulamin wynagradzania ustalony został zgodnie z prawem handlowym i nie przewiduje nagród jubileuszowych ani dodatków stażowych, powództwo zdaniem Sądu Rejonowego, należało oddalić.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie, wyrokiem z dnia 7 maja 1998 r. [...] poza odstąpieniem od obciążania powoda kosztami postępowania, oddalił jego apelację. Sąd Wojewódzki uznał, że analiza przepisów ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, a zwłaszcza ich wykładnia systemowa i celowościowa, pozwala na przyjęcie, iż dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie zakładowego porozumienia płacowego było skuteczne. Oceniał, że mogła ona po upływie okresu wypowiedzenia i wobec braku zamiaru współdziałania w tym zakresie związków zawodowych, wprowadzić nowy regulamin wynagradzania. Sąd drugiej instancji wywiódł, że ustawa o zakładowych

systemach wynagradzania dopuszczała możliwość rozwiązania porozumienia płacowego z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron (art. 8 ust. 1 pkt 2). Sąd stwierdził, że w doktrynie nie ma jednolitych poglądów co do skutku takiego wypowiedzenia. Odwołując się jednak do poglądów przedstawionych przez L. Florka "Rokowania i układy zbiorowe pracy" (PiP 1994 r. nr 12, s. 15-16) Sąd drugiej instancji uznał, że wobec braku zamiaru współdziałania przez związki zawodowe w zakresie zawarcia nowego porozumienia, strona pozwana miała prawo wprowadzić nowy regulamin płacowy. Uznał za sprzeczną z wykładnią celowościową i systemową interpretację, według której art. 8 ust. 5 i 6 ustawy o zakładowych systemach wynagradzania po upływie okresu jego wypowiedzenia, obowiązuje w dalszym ciągu, aż do zawarcia nowego porozumienia. Z brzmienia przepisów wynika, że poprzednie porozumienie obowiązuje w dalszym ciągu, jeśli obie strony oświadczą, że nie zamierzają zawrzeć nowego porozumienia. Jednakże nie jest możliwe przyjęcie, aby porozumienie obowiązywało w dalszym ciągu po jego skutecznym wypowiedzeniu, mimo iż tylko jedna ze stron (związki zawodowe) oświadczy, że chce zawrzeć nowe porozumienie. Sąd uznał, że do utraty mocy wypowiedzianego porozumienia płacowego prowadzi także oświadczenie tylko jednej ze stron (pracodawcy) o braku zamiaru zawarcia nowego porozumienia. Inaczej porozumienia obowiązywałoby w dalszym ciągu, mimo że zostało skutecznie rozwiązane przez wypowiedzenie.

Wyrok ten zaskarżył kasacją powód, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 8 ust. 5 i 6 oraz art. 23 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania. Zdaniem powoda z jednoznacznej treści art. 8 tej ustawy wynika, że po wypowiedzeniu porozumienia płacowego, obowiązuje ono w dalszym ciągu, aż do zawarcia nowego. Jedynie w przypadku, gdy obie strony (pracodawca i związki zawodowe) oświadczą, że nie zamierzają zawrzeć nowego porozumienia, to poprzednie traci moc. U strony pozwanej działała zakładowa organizacja związkowa i błędny jest pogląd, aby nie miała ona zamiaru współdziałać w negocjacjach nad nowym porozumieniem. Z tej przyczyny poprzednie porozumienie obowiązywało, mimo upływu okresu jego wypowiedzenia przez pracodawcę. Porozumienie to przekształciło się z dniem wejścia 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.) w zakładowy układ zbiorowy pracy. Zdaniem powoda, wykładnia zastosowana przez Sąd drugiej instancji możliwa jest tylko wówczas gdy przepisy nie są jasne czy precyzyjne. Nie można

natomiast stosować takiej wykładni przy precyzyjnych regulacjach, nie budzących wątpliwości w wykładni gramatycznej. Przy dalszym obowiązywaniu porozumienia płacowego, wydanie przez stronę pozwaną regulaminu wynagradzania było niedopuszczalne.

Strona pozwana wniosła o odrzucenie kasacji ze względu na zbyt niską wartość przedmiotu zaskarżenia i "rozstrzygnięcie o kosztach".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393 pkt 1 KPC do oznaczenia wartości przedmiotu zaskarżenia w kasacji stosuje się odpowiednio przepisy o wartości przedmiotu sporu. Dotyczy to w szczególności art. 21 KPC, według którego jeżeli powód dochodzi pozewem kilku roszczeń, to zlicza się ich wartość. Powód dochodził dodatku stażowego w kwocie 4 434,82 zł oraz nagrody jubileuszowej w kwocie 1 850 zł. Suma jego roszczeń przekraczała więc pięć tysięcy złotych i taka była wartość przedmiotu zaskarżenia w kasacji. Wniosek o jej odrzucenie nie był więc zasadny.

Według art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407) porozumienie zakładowe, zawarte w trybie tej ustawy mogło być wypowiedziane przez jedną ze stron w formie pisemnej, co najmniej z trzymiesięcznym wyprzedzeniem. Jednakże zgodnie z art. 8 ust. 5 tej ustawy do czasu zawarcia nowego porozumienia stosowało się dotychczasowe porozumienie. Przepisu art. 8 ust. 5 tej ustawy nie stosowało się w przypadku, jeżeli strony stwierdziły, że nie zamierzają zawrzeć nowego porozumienia. Po uchyleniu tej ustawy (ustawa z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.), omawiane regulacje zostały z niewielkimi tylko zmianami redakcyjnymi przeniesione do Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 241⁷ § 1 pkt 3 KP układ zbiorowy pracy rozwiązuje się bowiem z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron. W razie rozwiązania lub wypowiedzenia układu do czasu zawarcia nowego układu obowiązuje układ dotychczasowy, chyba że strony oświadczą, iż nie zamierzają zawrzeć nowego układu (art. 241⁷ § 4 KP). Wykładnia gramatyczna (językowa) tych przepisów jest jednoznaczna. Przepis art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. ustanawiał zasadę pozwalającą każdej ze stron na jednostronne rozwiązanie porozumienia płacowego poprzez jego wypowiedzenie.

Jednakże wypowiedziany układ (rozwiązany) obowiązywał w dalszym ciągu, aż do czasu zawarcia nowego porozumienia (art. 8 ust. 5). Przepis ten wprowadzał więc szczególną sytuację, w której z jego mocy dotychczasowe porozumienie w dalszym ciągu obowiązywało, mimo że zostało skutecznie rozwiązane. Cel (funkcja) tego przepisu był jednoznaczny i wynikał wprost z jego treści. Ustawodawca wprowadził zasadę eliminowania stanów bezukładowych w sytuacji, gdy już istniało porozumienie płacowe (zasada ograniczonej skuteczności wypowiedzenia układu, ciągłości obowiązywania układów). Tylko w przypadku zgodnego oświadczenia obu stron, że nie zamierzają zawrzeć nowego układu (porozumienia) dotychczasowe porozumienie przestawało obowiązywać (art. 8 ust. 6). Z jednoznacznego brzmienia tego przepisu wynikało więc, że takie oświadczenie (pozytywnie) musiało być złożone przez obie strony. Wystarczyło więc, że związki zawodowe (jeden związek) oświadczyły, że mają zamiar zawrzeć nowe porozumienie (a ściślej nie oświadczyły, że nie zamierzają zawrzeć nowego porozumienia), aby dotychczasowy układ obowiązywał w dalszym ciągu. Konieczne więc było pozytywne wyrażenie stanowiska w tym zakresie, a nie tylko postawa bierna (milczenie). Rozwiązanie to miało i ma w dalszym ciągu, określone wady i zalety, a także może być rozumiane jako swego rodzaju paradoks. Jego prawne istnienie jest jednak niewątpliwe i wynika z funkcji ochronnej oraz określonego systemu wartości przyjętego przez ustawodawcę. Postawił on bowiem wyżej wartość ochrony pracowników przed stanem bezukładowym od wartości swobody umów w kształtowaniu układów (porozumień) zbiorowych. Przedstawiona wykładnia nie tylko wynika więc z jednoznacznej interpretacji językowej, ale także realizuje funkcje i cel omawianych przepisów. Jest ona powszechnie przyjęta w doktrynie (por. np. J. Wratny "Nowy kodeks pracy z komentarzem" Warszawa 1996 r., s. 281; J. Stelina [w:] "Kodeks pracy z komentarzem" pod red. U. Jackowiak, Gdańsk 1996 r. s. 555; W. Sanetra "Kodeks pracy - komentarz" Warszawa 1996 r., s. 538; "Kodeks pracy z komentarzem" pod red. T. Romer, Warszawa 1996 r., s. 370; K. Rączka "Prawo pracy" Warszawa 1998 r., pkt I/F/22; G. Goździewicz "Układy zbiorowe pracy - komentarz" Bydgoszcz 1994 r., s. 89; K. Jaśkowski "Układy zbiorowe pracy - praktyczny komentarz" Warszawa 1994 r., s. 28), a poglądy na których oparł się Sąd drugiej instancji są odosobnione.

W stanie faktycznym sprawy istniejący (działający) u strony pozwanej związek zawodowy nie oświadczył, że nie zamierza zawrzeć nowego porozumienia płacowego. Dotychczasowe porozumienie, zgodnie ze wskazanymi przepisami obowiązywało

więc w dalszym ciągu. Nie było w tej sytuacji możliwości wydania przez pracodawcę regulaminu wynagradzania, do którego stosowałyby się przepisy o porozumieniu (art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r.). Wydanie takiego regulaminu nie było także możliwe z tego względu, że u strony pozwanej działała zakładowa organizacja związkowa, przez co należy rozumieć jej rzeczywiste istnienie, a nie bezczynność w przedmiocie dążenia pracodawcy do zmiany porozumienia zakładowego.

Z tych względów należało uznać, że kasacja powoda powoływała się na usprawiedliwione podstawy, co na podstawie art. 393¹³ § 1 zdanie drugie i 108 § 2 KPC prowadziło do uchylecia zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu pierwszej instancji w zaskarżonej części dotyczącej powoda Józefa C.

=====