

## **Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego**

**z dnia 15 września 2004 r.**

**III PZP 3/04**

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Teresa Flemming-Kulesza, Beata Gudowska (sprawozdawca), Kazimierz Jaśkowski, Roman Kuczyński (sprawozdawca, uzasadnienie), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyzyn, po rozpoznaniu na posiedzeniu w dniu 15 września 2004 r. wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na następujące pytanie prawne:

„Czy wprowadzenie ponadzakładowym układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników zasad wypłaty dodatku za staż pracy oraz dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych, wymaga od pracodawcy zastosowania art. 241<sup>13</sup> § 2 Kodeksu pracy, także wówczas gdy nowe zasady nie powodują obniżki globalnego wynagrodzenia pracownika ?”

p o d j ą ł    uchwałę:

**Wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p.).**

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

Rzecznik Praw Obywatelskich wystąpił do Sądu Najwyższego na podstawie art. 60 § 2 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.) i art. 16 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku

Praw Obywatelskich (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147 ze zm.) o podjęciu uchwały mającej na celu wyjaśnienie przepisów prawnych, których stosowanie wywołało rozbieżności w orzecznictwie i udzielenie odpowiedzi na pytanie:

„Czy wprowadzenie ponadzakładowym układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników zasad wypłaty dodatku za staż pracy oraz dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych, wymaga od pracodawcy zastosowania art. 241<sup>13</sup> § 2 Kodeksu pracy także wówczas, gdy nowe zasady nie powodują obniżki globalnego wynagrodzenia pracownika?”

Rzecznik Praw Obywatelskich podniósł, że rozbieżności w orzecznictwie sądów wystąpiły w związku z rozpoznawaniem spraw pracowniczych przeciwko Polskim Kolejom Państwowym CARGO Spółce Akcyjnej. Od dnia 1 marca 1999 r. pracowników PKP obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty dnia 1 stycznia 1999 r. Zastąpił on obowiązujący do dnia 28 lutego 1999 r. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

W wyniku wprowadzenia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy zmiany uległy między innymi zasady ustalania dodatków za staż pracy oraz dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych.

Według uprzednio obowiązującego układu zbiorowego dodatek stażowy był ustalany w ten sposób, że za każdy rok pracy dodatek wzrastał o 1,5% bez żadnego maksymalnego ograniczenia. W nowym układzie określono górną granicę dodatku stażowego na 33%, przy czym pracownicy, którzy w dacie wejścia w życie ustawy mieli dodatek niższy, mieli możliwość osiągnięcia dalszego wzrostu dodatku, nie więcej jednak niż do 33%, natomiast pracownicy których w tej dacie dodatek stażowy wynosił ponad 33%, nie mieli już takiej możliwości. W załączniku nr 9 do uprzednio obowiązującego układu ustalono (ust. 11) stawki dodatku wynoszące w przedziale stażu 2 - 3 - 4 - 5 lat odpowiednio 5% 5,5% - 6% - 7,5% i dalej, do końca zatrudnienia w PKP, rosnące o 1,5% za każdy rok pracy. W nowym układzie z jednej strony pracownicy, posiadający prawo do dodatku niższego niż 33%, zachowali prawo do procentowego jego wzrostu, nie więcej jednak niż do osiągnięcia 33% podstawy jego wymiaru, natomiast pracownicy, którzy posiadali prawo do dodatku wyższego niż 33%, zachowali procentowy wskaźnik dodatku, jednakże bez prawa do jego dalszego wzrostu.

Odnosnie do dodatku za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych, w poprzednio obowiązującym układzie zbior-

rowym przyznana maszynistom i ich pomocnikom jego wysokość wynosiła 40% stawki godzinowej najniższego wynagrodzenia, natomiast w nowym układzie wysokość tego dodatku uległa obniżeniu do 20% stawki godzinowej najniższego wynagrodzenia. Według dawnego (zakładowego) układu zbiorowego pracy, do drugiego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości zaliczono pracę maszynistów i pomocników maszynistów pojazdów trakcyjnych i przyznano 40% stawki godzinowej najniższego wynagrodzenia, natomiast według nowego (ponadzakładowego) układu zbiorowego pracy dodatek z tytułu pracy w warunkach uciążliwych (do których zaliczono prace maszynistów i pomocników maszynistów pojazdów trakcyjnych), wynosi 20% takiej stawki.

Z dniem 1 marca 1999 r. wzrosły wynagrodzenia zasadnicze pracowników przedsiębiorstwa państwowego Polskie Koleje Państwowe, a podwyższone wynagrodzenia wprowadzono na podstawie ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.), przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 listopada 1998 r. w sprawie wskaźników przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 1999 r. (Dz.U. Nr 144, poz. 932) oraz postanowień porozumienia z dnia 4 lutego 1999 r. zawartego pomiędzy przedsiębiorstwem państwowym "Polskie Koleje Państwowe" a związkami zawodowymi.

Według art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. zdanie pierwsze, postanowienia układu, mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

Rzecznik Praw Obywatelskich stwierdził, że na tle stanu wynikającego z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy i rozbieżności w wykładni art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., niejednolite jest orzecznictwo sądów pracy i przywołał 30 wyroków sądów pracy (rejonowych i okręgowych), którymi zasądzone na rzecz pracowników PKP CARGO SA dodatek stażowy i dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych, oraz 10 wyroków tych sądów, którymi oddalono powództwa pracowników PKP CARGO SA lub pracowników „PKP Przewozy Regionalne” Spółka z o.o. W wyrokach uwzględniających roszczenia pracowników sądy pracy, stosując wykładnię art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., uznawały, że: 1) zasady ustalania wysokości dodatków stażowego i za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia,

uciążliwych i niebezpiecznych maszynistów i pomocników maszynistów obowiązujące do dnia 28 lutego 1999 r. były obiektywnie korzystniejsze od zasad wprowadzonych Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników PKP, 2) badanie kwestii, które rozwiązania prawne są bardziej korzystne, nie może być prowadzone wyłącznie krótkoterminowo, muszą one być analizowane w pewnej perspektywie czasowej, 3) jednorazowy nieznaczny wzrost wynagrodzenia zasadniczego nie może rekompensować straty, jaką w perspektywie ponosi pracownik poprzez brak możliwości stałego wzrostu wynagrodzenia o dodatek stażowy, 4) każda niekorzystna zmiana przepisów regulujących zasady przyznawania i wysokości określonych składników wynagrodzenia wymaga wypowiedzenia zmieniającego, 5) doręczenie pracownikom pisma informującego o wejściu w życie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników PKP nie oznacza przyjęcia przez nich nowych warunków pracy na zasadzie porozumienia stron, 6) pismo takie było jedynie zawiadomieniem o wejściu w życie układu, natomiast nie spełniało wymagań określonych w art. 42 k.p.; pracownicy w dniu doręczenia pisma nie znali szczegółowych postanowień układu, który między innymi pracę maszynistów i ich pomocników zaliczył jedynie do prac uciążliwych, z prawem do dodatku 20% stawki godzinowej najniższego wynagrodzenia w miejsce dotychczasowego dodatku 40% tej stawki, 7) pogorszenie warunków płacowych maszynistów i ich pomocników w zakresie dodatku stażowego i dodatku za pracę w warunkach szkodliwych polega na tym, że gdyby nie zawarto Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, pracownicy ci otrzymaliby dodatki na warunkach korzystniejszych wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, a także otrzymaliby podwyższenie wynagrodzenia na podstawie porozumienia płacowego z dnia 4 lutego 1999 r., zawartego pomiędzy PKP a związkami zawodowymi.

Z kolei w wyrokach oddalających powództwa pracowników sądy pracy, dokonując wykładni art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., powoływały się na następujące argumenty: 1) § 82 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego przewidywał zasadę niepogarszania sytuacji pracownika w momencie wprowadzenia regulacji płacowych, 2) Ponadzakładowy Układ przewidywał dodatki 40% za pracę w warunkach szkodliwych i niebezpiecznych, a 20% za pracę w warunkach uciążliwych; maszyniści i ich pomocnicy otrzymaliby prawo do dodatków 40%, o ile wykonywaliby pracę w warunkach szkodliwych, 3) Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy przyznał dodatek za pracę w warunkach uciążliwych za każdą godzinę pracy prowadzenia pojazdu trakcyjnego, podczas gdy

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy przyznawał ten dodatek, jeżeli prace uciążliwe były wykonywane w co najmniej połowie dziennego obowiązującego czasu pracy na danym stanowisku, 4) Ponadzakładowy Układ ustalił prawo do dwóch dodatków w przypadku jednoczesnego wykonywania pracy w warunkach uciążliwych i niebezpiecznych, zaś w Zakładowym Układzie istniał zakaz kumulowania tych dodatków, 5) odmienne uregulowania wymienionych dodatków nie spowodowały globalnego zmniejszenia wynagrodzenia maszynistów i pomocników maszynistów.

Zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich przedstawiona niejednorodność orzecznictwa sądów pracy uzasadnia potrzebę rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy rozbieżności w wykładni art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. Jednocześnie opowiada się on za argumentacją zawartą w uzasadnieniach wyroków uwzględniających roszczenia pracowników. Zastosowanie art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. wymaga zatem porównania dotychczasowych warunków umowy o pracę oraz poszczególnych postanowień wchodzącego w życie układu z punktu widzenia tego, czy te poszczególne postanowienia nie są mniej korzystne dla pracownika; w przypadku stwierdzenia, iż dane postanowienie układu jest mniej korzystne od obowiązujących strony w tym zakresie warunków, pracodawca powinien wypowiedzieć pracownikowi owe warunki. Za taką wykładnią przemawia, zdaniem Rzecznika, treść art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p., który stanowi, że korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. W tym przypadku automatyczna zmiana treści stosunku pracy dotyczy tylko tych elementów tego stosunku, które są korzystniejsze dla pracownika. W celu zatem ustalenia, czy zachodzi konieczność wypowiedzenia przez pracodawcę dotychczasowych warunków umowy o pracę niezbędna jest odrębna analiza porównawcza poszczególnych składników umowy o pracę i nie wystarcza ich globalna ocena z punktu widzenia korzyści dla pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Art. 241<sup>13</sup> k.p. podzielony jest na dwa paragrafy i reguluje wpływ wejścia w życie nowego lub zmienionego układu zbiorowego pracy na treść indywidualnych stosunków pracy. Według § 1, korzystniejsze postanowienia układu, z dniem wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa

pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy, a zgodnie z § 2, postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (według tekstu jednolitego Kodeksu pracy z daty wejścia w życie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94).

W opinii Sądu Najwyższego istota problemu zasadniczo sprowadza się do wykładni art. 241<sup>13</sup> k.p., a w szczególności fragmentu, który stwierdza, że „postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy”

Z analizy uzasadnień wyroków sądowych powołanych przez Rzecznika Praw Obywatelskich wynika wątpliwość co do metody dokonywania oceny korzystności (niekorzystności) dla pracownika nowego lub zmienionego układu zbiorowego pracy, to jest tego, czy porównanie treści dotychczasowych przepisów prawa pracy z treścią stosunku pracy ma przebiegać na płaszczyźnie pojedynczych postanowień, czy też ma następować przez porównywanie grup postanowień pozostających ze sobą w związku prawnym lub rzeczowym, obejmujących określoną instytucję prawa pracy (w przedmiotowej kwestii prawa pracownika do wynagrodzenia). Sądy, które uwzględniły powództwa pracowników, reprezentowały stanowisko, że należy porównywać poszczególne postanowienia nowego lub zmienionego układu z treścią poprzednio obowiązującego układu i z treścią stosunku pracy, co skutkuje koniecznością zastosowania art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. w jego dosłownym brzmieniu. Sądy, które oddalały roszczenia pracowników, uznawały, że należy porównywać ogół postanowień regulujących warunki uzyskania i wysokość wynagrodzenia pracowników, co nie uzasadnia potrzeby zastosowania wypowiedzenia zmieniającego w oparciu o art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p.

Z końcowego fragmentu uzasadnienia pytania Rzecznika Praw Obywatelskich można wyprowadzić wniosek, że chodzi o rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy, czy w wypadku, gdy układ zbiorowy pracy dokonuje pogorszenia warunków nabywania i wysokości jednych składników wynagrodzenia przy jednoczesnym polepszeniu warunków nabywania i wysokości innych składników wynagrodzenia w taki sposób, że ogólna wysokość wynagrodzenia i warunki jej uzyskania nie ulegają pogorszeniu - wymagane jest dokonywanie wypowiedzenia warunków płacy w odniesieniu do tych składników wynagrodzenia, których warunki i wysokość ulegają pogorszeniu. W re-

zultacie Rzecznik Praw Obywatelskich dochodzi do wniosku, że w celu ustalenia, czy zachodzi konieczność wypowiedzenia przez pracodawcę dotychczasowych warunków umowy o pracę jest niezbędna analiza porównawcza poszczególnych składników umowy o pracę, nie wystarcza ich globalna ocena z punktu widzenia korzyści dla pracownika.

Podjmując próby udzielenia odpowiedzi na tak wydedukowane zagadnienie prawne, nie można oderwać się od kluczowej kwestii korzystności dla pracownika lub jej braku odnoszonej w wyniku wprowadzenia (zmiany) układu zbiorowego pracy. W piśmiennictwie była ona rozważana przez W.Szuberta jeszcze na gruncie przepisów (art. 7 ust. 2) ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz.U. Nr 31, poz. 242). Jego zdaniem, przy wydawaniu opinii, co jest korzystniejsze dla pracownika, należy kierować się przede wszystkim tym, co jest korzystne dla danego pracownika, a nie całej zbiorowości, np. załogi zakładu pracy. Miarodajna jest tutaj treść każdej poszczególnej umowy o pracę w zestawieniu z treścią postanowień układowych. „O tym, co należy uznać za korzystniejsze dla pracownika muszą decydować kryteria zobiektywizowane, mające oparcie w ustawodawstwie pracy, a nie oceny subiektywne. I tak np. przedłużenie czasu pracy czy skrócenie urlopu musi być uznane w każdych warunkach za niekorzystne, choćby dany pracownik uważał je dla siebie za pożądane ze względu na zwiększony ekwiwalent pieniężny. Zestawiać należy kompleksowo postanowienia umowne i układowe, które są ze sobą powiązane w stopniu umożliwiającym ich ocenę porównawczą w oderwaniu (np. skrócenie czasu pracy jest dla pracownika korzystne tylko w tym przypadku, gdy nie towarzyszy mu redukcja wynagrodzenia). Równocześnie jednak należy mieć na uwadze, że żadne postanowienie normatywne układu, mające samodzielne znaczenie, nie może ulec pogorszeniu, choćby równolegle występowały korzystne zmiany dotyczące innych warunków. Tego rodzaju kompensacja (np. dłuższego czasu pracy przez dłuższy urlop, czy też niższych stawek przez inne elementy wynagrodzenia za pracę) nie jest bowiem w prawie pracy dopuszczalna, bez względu na to, czy wchodzi w grę normy ustawowe, czy układowe”. (W.Szubert: Układy zbiorowe pracy, Warszawa 1960, s. 201-203).

Przepis art. 241<sup>13</sup> k.p. zawiera regulację podobną do art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r., dlatego też przyjęcie w prawie pracy zasady uznawania za nieważne postanowień umownych, co do których istnieje wątpliwość, że mogłyby

okazać się mniej korzystne od układowych, jest w piśmiennictwie powszechnie akceptowane, a poglądy doktryny są zasadniczo zbieżne.

W pierwotnym tekście Kodeksu pracy przepis art. 241 k.p. stanowił, że postanowienia układu zbiorowego pracy zastępują z dniem wejścia w życie odpowiednie warunki umów o pracę wynikające z poprzednio obowiązującego układu. Ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.) otrzymał on treść, że postanowienia układu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż ustawowe przepisy prawa pracy lub przepisy wydane na ich podstawie, zaś ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) art. 241 k.p. został skreślony, a bardziej rozwiniętą zasadę uprzywilejowania pracownika, wynikającą z dotychczasowego art. 241 k.p., zamieszczono w znowelizowanym przepisie art. 9 k.p. Wyrażona w tym przepisie zasada automatyzmu prawnego znana też była ustawie z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 47).

Stosunek postanowień układu zbiorowego pracy do ustawowych przepisów prawa pracy lub przepisów wydanych na ich podstawie określa aktualnie art. 9 k.p., natomiast relacje układu zbiorowego pracy do umowy o pracę (czy też innego aktu nawiązującego stosunek pracy) reguluje art. 18 k.p. Konsekwencje będące następstwem wejścia w życie nowego układu, który ma zastosowanie do nawiązanych już wcześniej stosunków pracy, normuje art. 241<sup>13</sup> k.p. W paragrafie pierwszym zawiera on zasadę automatyzmu zastępowania warunków umowy o pracę (lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy) wynikających z dotychczasowych przepisów prawa pracy przez korzystniejsze dla pracownika postanowienia tego układu. Natomiast paragraf drugi tego przepisu ustanawia zasadę uprzywilejowania pracownika, stanowiąc, że postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy; do tej treści ograniczony był przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. w dacie wejścia w życie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników PKP. W dacie wyrokowania sądów pracy, tj. od dnia 1 stycznia 2001 r., na podstawie art. 1 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 107, poz. 1127 ze zm.) paragraf drugi tego przepisu został uzupełniony o zdanie drugie: „przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o



pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu". Wejście w życie mniej korzystnych dla pracowników postanowień układu (co może wynikać z upoważnień ustawowych, zastąpienia przez nowy układ lub zmiany dotychczasowego układu w drodze protokołu dodatkowego - przy czym nowe postanowienia nie mogą być mniej korzystne od ustawowych i wykonawczych przepisów prawa pracy, albo z wcześniej zawartej umowy o pracę, której warunki są bardziej korzystne niż wynikające z nowego układu) nie powoduje zatem automatycznego przekształcenia treści istniejących już stosunków pracy. Postanowienia nowego układu stosuje się wprost do nowo nawiązanych stosunków pracy, zaś wprowadzenie do treści istniejących stosunków pracy mniej korzystnych dla pracowników postanowień tego układu, wymaga wypowiedzenia im dotychczasowych warunków umów o pracę.

Jakkolwiek regulacja przyjęta w art. 241<sup>13</sup> k.p. datuje się od dnia 25 listopada 1994 r. (wejścia w życie ustawy nowelizacyjnej z dnia 29 września 1994 r.), to zagadnienie wprowadzania przez pracodawcę zmian treści stosunku pracy na niekorzyść pracownika było znane orzecznictwu Sądu Najwyższego jeszcze przed wejściem w życie z dniem 1 stycznia 1975 r. ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 141), a po tej dacie na gruncie wykładni art. 42 § 1 k.p.

I tak, w wyroku z dnia 14 października 1960 r., II CR 588/60 (OSNC 1962 nr 2, poz. 46), Sąd Najwyższy orzekł, że ani art. 441 Kodeksu zobowiązań, ani inny przepis prawa nie zabrania pracodawcy zmiany zasad ustalania wynagrodzenia składającego się z płacy podstawowej i premii przez podwyżkę pierwszego składnika i jednocześnie obniżenie premii, jednakże zmiana ta nie może naruszać praw pracownika przez zmniejszenie globalnego wynagrodzenia lub wprowadzenia niekorzystnych warunków wypłaty. Zmiana zasad wynagrodzenia nienaruszająca interesów pracownika nie wymaga wyraźnego zezwolenia ustawowego. Jak z powyższego orzeczenia wynika, Sąd Najwyższy miał na względzie nie tylko zachowanie globalnego wynagrodzenia pracownika, ale i zabezpieczenie interesów pracownika oraz ochronę przed wprowadzeniem niekorzystnych warunków wypłaty. W uzasadnieniu uchwały z dnia 25 czerwca 1975 r., I PZP 15/75 (OSNCP 1976 nr 3, poz. 43), stwierdzając, że „wprowadzenie w zakładzie pracy nowego schematu organizacyjnego, powodującego zmianę stanowiska pracownika, wymaga wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy, chociażby aktualnie nie uległy one pogorszeniu”, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że

aby udzielić prawidłowej odpowiedzi na pytanie, czy w konkretnej sprawie zachodzi konieczność wypowiedzenia pracownikom przez zakład pracy warunków płacy, należy porównać sytuację pracownika przed zmianą warunków jego pracy i po ich zmianie. „Sam fakt, że w wyniku reorganizacji i zmian w taryfikatorze pracownik na nowym stanowisku otrzymuje aktualnie podwyżkę wynagrodzenia, nie przesądza jeszcze o braku potrzeby dokonywania przez zakład pracy wypowiedzenia zmieniającego. Należy natomiast ustalić, czy w wyniku nowego zaszeregowania pracownika nie traci on w przyszłości możliwości awansowych, które miał przed podwyżką, a to na skutek tego, że górna granica płacy przewidzianej dla danego stanowiska jest obecnie niższa”. „Przedmiotem swojego zainteresowania sąd musi uczynić także i to, jakie składniki złożyły się na podwyżkę wynagrodzenia. O jej istnieniu można mówić tylko wówczas, kiedy podwyżce uległy stałe składniki wynagrodzenia, a nie wtedy, gdy podwyżka, wprawdzie aktualnie realna, zależna jest jednak od czynników przyszłych i niepewnych”. „Gdyby (...) sytuacja pracownika miała ulec pogorszeniu - w tym rozumieniu o jakim była mowa - wówczas na zakładzie pracy spoczywa obowiązek dokonania w stosunku do takiego pracownika wypowiedzenia zmieniającego”. Dodać należy, że w przytoczonej sprawie zmiana stanowiska pracownika nastąpiła w oparciu o zmieniany protokół dodatkowy do układu zbiorowego pracy.

W wyroku z dnia 6 kwietnia 1978 r., I PR 11/78 (niepublikowanym), Sąd Najwyższy przywołał orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 1971 r., II PR 169/71 (OSNCP 1971 nr 12, poz. 227), według którego zmiana (obniżenie) grupy zaszeregowania lub szczebla wynagrodzenia związane ze zmianą struktury wynagrodzenia, a także zmianą proporcji poszczególnych składników wynagrodzenia - przy nieobniżeniu dotychczasowego wynagrodzenia netto - nie wymaga w zasadzie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy. Dotyczy to oczywiście sytuacji, gdy nie ulegają zmianie inne istotne składniki, warunki umowy o pracę. „Stosowana bowiem w naszym państwie polityka płacowa zakłada, iż w razie zmiany systemu wynagrodzenia wprowadza się w zasadzie dla danej branży (grupy pracowników) lepsze warunki płacowe, niemniej może się jednak zdarzyć, że generalna podwyżka dla danej branży (grupy pracowników) może prowadzić do pogorszenia warunków pracy w indywidualnych przypadkach. W tych warunkach uprzedniego wypowiedzenia zmieniającego wymaga zmiana na niekorzyść pracownika jego warunków płacy (stałych, jak i zmiennych składników uzgodnionych w umowie o pracę). Dotyczy to również przypadków, gdy zmiana indywidualnych warunków umowy o pracę ma być

dokonana w związku z obowiązkiem zakładu pracy realizacji wiążących go dyrektyw organów centralnych". Pogląd powyższy jest szczególnie interesujący, gdyż został wyrażony w okresie dominowania w gospodarce systemu nakazowo-rozdzielczego, w którym w większości funkcjonowały uspołecznione zakłady pracy, a zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą określała Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych (art. 79 k.p. w wersji pierwotnej; przepis ten w zmodyfikowanej nieco postaci - Radę Ministrów zastąpił Minister Pracy i Polityki Socjalnej, a CRZZ nienazwana ogólnokrajowa organizacja związkowa - obowiązywał do dnia 2 czerwca 1996 r.).

Sąd Okręgowy w Łodzi w trzech przywołanych przez Rzecznika Praw Obywatelskich wyrokach, oddalających roszczenia pracowników, powołał się na tezę uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1981 r., V PZP 4/80 (OSNCP 1981 nr 10, poz. 182), iż obniżenie pracownikowi kategorii (grupy) osobistego zaszeregowania nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli nie powoduje obniżki wynagrodzenia. Wcześniej stanowisko takie wyraził Sąd Najwyższy w tezie uchwały z dnia 20 czerwca 1980 r., I PZP 15/80 (LEX Nr 14535 - bez uzasadnienia). Należy jednak zwrócić uwagę, że brak konieczności wypowiedzenia zmieniającego uwarunkowany jest nieobniżeniem wynagrodzenia. Ten zaś warunek (korzystność lub niekorzystność zmian wynagrodzenia wprowadzonego nowym układem zbiorowym pracy) był przedmiotem sporu i odmiennej oceny w sprawach przytoczonych w uzasadnieniu pytania Rzecznika Praw Obywatelskich i spowodował wystąpienie o podjęcie uchwały przez powiększony skład Sądu Najwyższego. Tymczasem w uzasadnieniu uchwały V PZP 4/80 Sąd Najwyższy zauważył, że, po pierwsze - kategoria osobistego zaszeregowania ma jedynie pomocnicze znaczenie dla określenia wysokości wynagrodzenia, samo więc obniżenie kategorii zaszeregowania, jeżeli nie wywiera ujemnych następstw w sferze wynagrodzenia pracownika, nie może być uznane za istotną zmianę warunków płacy wymagającą wypowiedzenia zmieniającego; po drugie, że decydujące znaczenie ma dla pracownika nie jego zaszeregowanie, lecz konkretna wysokość wynagrodzenia za pracę; po trzecie, uznał za istotną zmianę warunków umowy o pracę, która wymaga wypowiedzenia zmieniającego, zmianę tego właśnie decydującego składnika jakim jest wysokość wynagrodzenia i podzielił powoływany już pogląd wyrażony w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1960 r., II CR 588/60, iż jednostronna zmiana przez zakład pracy wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia za pracę do-

puszczalna jest tylko wtedy, gdy nie powoduje obniżki globalnego wynagrodzenia pracownika oraz pogorszenia warunków uzyskiwania poszczególnych składników wynagrodzenia.

Pod rządem art. 241<sup>13</sup> k.p. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 460/97 (OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 681), stwierdził, że z mocy art. 8 ust. 2 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.) przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. ma także zastosowanie do regulaminu wynagradzania, który jest wprowadzany jednostronną czynnością pracodawcy, przeto pracownik ma roszczenie o zapłatę podwyższonego wynagrodzenia, jeżeli w regulaminie wynagradzania wprowadzono postanowienie o obowiązkowej podwyżce płac. W uzasadnieniu wyroku z dnia 7 maja 1998 r., I PKN 73/98 (OSNAPiUS 1999 nr 9, poz. 304) Sąd Najwyższy uznał, że zmiana zakładowego systemu wynagradzania, polegająca na wprowadzeniu gwarancyjnej wysokości podstawy obliczania wynagrodzeń, która nie mogła być niższa niż 50% najniższego wynagrodzenia, była oczywistą zmianą na korzyść pracowników, powodowała bowiem nie tylko nominalny wzrost podstawy, ale też wprowadzała korzystniejszą zasadę kształtowania wynagrodzeń, wyrażającą się w możliwości żądania przez pracownika wyrównania wynagrodzenia, w razie gdyby zostało one ustalone od podstawy niższej niż 50% najniższego wynagrodzenia. Nie wymagała więc dokonania wypowiedzeń zmieniających.

Na gruncie stosowania art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. najbardziej stanowczo wypowiedział się Sąd Najwyższy w tezie drugiej wyroku z dnia 8 sierpnia 1998 r., I PKN 227/98 (OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 543), stwierdzając, że zmiana na niekorzyść pracownika zasad nabycia prawa do nagrody jubileuszowej wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy (zakładowego regulaminu wynagradzania), po wejściu w życie ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw wymagała dokonania wypowiedzenia warunków płacy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy przypomniał, że prawo do nagrody jubileuszowej jest elementem stosunku pracy wówczas, gdy wynika z umowy o pracę lub z przepisów prawa pracy, dlatego też pogorszenie warunków uzyskania nagrody wymagało zawsze dokonania wypowiedzenia warunków płacy (chyba że przepis szczególny dopuszczał taką zmianę bez wypowiedzenia, a przepisem takim był art. 21 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania - jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407). Także w uzasadnieniu

wyroku z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 628/98 (OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 380), Sąd Najwyższy wywiódł, że w razie wprowadzenia zmiany w zakładowym układzie zbiorowym ustalającej sposób obliczania dodatku funkcyjnego mniej korzystnie dla pracownika niż przed zmianą, przepis art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. wyłącza działanie zasady automatycznego (*ex lege*) zastępowania dotychczasowych warunków łączącej strony umowy o pracę postanowieniami zmienianego na niekorzyść układu zbiorowego pracy. Dla wprowadzenia takich mniej korzystnych dla pracowników postanowień paragraf 2 art. 241<sup>13</sup> k.p. wymaga dokonania pracownikowi wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę.

Odnosnie do reguły wynikającej z art. 21 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagrodzenia, wyrażającej się zastępowaniem przez porozumienie płacowe (wprowadzające zakładowy system wynagrodzenia) z dniem jego wejścia w życie, wynikających z dotychczasowych przepisów odpowiednich warunków umowy o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunków pracy, Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 5 maja 1995 r., I PKN 675/98 (OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 511), z dnia 11 maja 1999 r., I PKN 26/99 (OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 543) i z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99 (OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195), konsekwentnie reprezentował stanowisko, że niekorzystna dla pracownika zmiana w przepisach nie wymagała wypowiedzenia warunków płacy, jeżeli dotyczyła tylko warunków, które nie zostały odrębnie określone w umowie o pracę i nie stanowią jedynie przytoczenia (powtórzenia) treści wcześniej obowiązujących przepisów prawa pracy. Inaczej rzecz ujmując, zakładowe porozumienie płacowe nie zastępowało warunków płacy wynikających z umowy o pracę lub innych czynności kształtujących treść stosunku pracy, dla zmiany których konieczne było dokonanie wypowiedzenia zmieniającego.

Przepis art. 241<sup>13</sup> k.p. zastąpił zasadę wynikającą z art. 21 wyżej wymienionej ustawy i podobnie sformułowaną zasadę odnoszącą się do układów zbiorowych pracy i zakładowych umów zbiorowych, a sformułowaną w art. 241<sup>7</sup> § 6 k.p. w brzmieniu obowiązującym do 25 listopada 1994 r. Jeżeli zatem po myśli tego przepisu (czyli art. 241<sup>13</sup> k.p.) korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów warunki umów o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§ 1), a postanowienia mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania

stosunku pracy (§ 2), to pozostają aktualne poglądy wcześniejszego orzecznictwa Sądu Najwyższego i piśmiennictwa dotyczące pojęcia „korzystności” dla pracownika postanowień nowego lub zmienionego układu zbiorowego pracy. Na tle stosowania art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 13 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm. obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), w brzmieniu przed zmianą wprowadzoną przez ustawę z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) zakazującego jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 maja 1999 r., I PKN 88/99 (OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 586), sformułował tezę, że ustalenie, czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna dla pracownika, wymaga uwzględnienia również tego, jak pracownik ją odczuwał. Natomiast w wyroku z dnia 26 marca 2002 r., I PKN 44/01 (OSNAPiUS 2004 nr 5, poz. 82), Sąd Najwyższy uznał, że jeżeli pracownik przed jednostronną zmianą przez pracodawcę wysokości wynagrodzenia otrzymał zaniżony dodatek funkcyjny przysługujący na zajmowanym stanowisku zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym, przewidzianym w obowiązującym regulaminie wynagradzania, to zmiana wysokości wynagrodzenia, polegająca na podwyższeniu dodatku funkcyjnego do wysokości wynikającej z tego regulaminu, z jednoczesnym obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego, wymaga wypowiedzenia zmieniającego, choćby łączne wynagrodzenie obejmujące obniżone wynagrodzenie zasadnicze i podwyższony dodatek funkcyjny nie uległo obniżeniu.

Należy podkreślić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie występowało dotychczas zagadnienie prawne, czy na podstawie art. 241<sup>13</sup> k.p. ocena korzystności (niekorzystności) dla pracownika postanowień nowego lub zmienionego układu - w porównaniu z treścią dotychczas obowiązujących przepisów prawa pracy i z treścią stosunku pracy - ma być dokonywana przez porównywanie pojedynczych postanowień, czy też przez porównywanie grup postanowień pozostających ze sobą w związku prawnym i rzeczowym, obejmujących określoną instytucję prawa pracy. Sprawy, które rozpatrywał dotychczas Sąd Najwyższy na tle art. 241<sup>13</sup> k.p., dotyczyły zmian wprowadzonych przez układy w „pojedynczych” warunkach pracy i płacy.

W uchwale podjętej w odpowiedzi na zapytanie skierowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich, Sąd Najwyższy zasadniczo podziela argumentację zaprezen-

towaną przez sądy uznające roszczenia pracowników, jak i przez Rzecznika, akcentując jednocześnie zbieżność stanowiska analizowanej literatury i orzecznictwa.

Koncentrując się na odpowiedzi na pytanie, jak w kontekście przytoczonego przepisu należy rozumieć wyrażenie „postanowienia”, a także określenie „mniej korzystne”, Sąd Najwyższy podzieliła pogląd, który przyjmuje, że ocena „korzystności (bądź jej braku) postanowień” nie może mieć charakteru globalnego. Nie dotyczy zatem w ogólności wszystkich, lecz poszczególnych, odpowiadających sobie postanowień. Odmienne rozumienie jest niezgodne z literalną wykładnią art. 241<sup>13</sup> k.p., gdyż jednoznacznie wskazuje on na postanowienia, a nie na układ jako całość. Jeśli bowiem układ zawiera postanowienia zarówno mniej, jak i bardziej korzystne, na przykład obniżając wynagrodzenie, a wprowadzając ochronę przed zwolnieniem z pracy, nie możemy ograniczać się do oceny globalnej, gdyż moglibyśmy wówczas dojść do zasadniczo odmiennych wniosków, że nowy układ jest w całości korzystniejszy dla pracowników.

W tym miejscu pojawia się kolejne pytanie, czy „postanowienie” może być uznane za tożsame z każdą normą układu. Zdaniem Sądu Najwyższego wyrażenie „postanowienie” oznacza zespół przepisów regulujących jakąś instytucję, czy też jej istotny, autonomiczny fragment.

W ocenie Sądu Najwyższego, co wymaga podkreślenia, wynagrodzenie nie może być traktowane w sposób globalny. Należy badać, jakie składniki wchodzi w skład zmienionego wynagrodzenia i czy nie rzutują one, jako czynniki przyszłe i niepewne na obniżenie zarobków w przyszłości. Jako instytucja, wynagrodzenie stanowi bowiem faktyczną całość, ale podzieloną i niejednorodną, składa się na nie między innymi wynagrodzenie zasadnicze, dodatki, na przykład za staż pracy, nagrody jubileuszowe, nagrody z funduszu nagród. Dlatego należy brać pod uwagę postanowienia dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia i badać, czy warunki przyznania takiego czy innego dodatku są korzystniejsze czy mniej korzystne. Pracodawca ma oczywiście możliwość zmiany postanowień na mniej korzystne, ale wolno mu to uczynić w drodze wypowiedzenia. Wprawdzie można się zastanawiać, czy powyższe uregulowanie jest społecznie i ekonomicznie uzasadnione, ale nie można pomijać tego, że ostatecznie to strony zawarły nowy układ zbiorowy. Jest to jednak osobna kwestia, która nie jest przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy jest zobowiązany uwzględnić regulację art. 241<sup>13</sup> k.p., a wykładnia językowa, logiczna oraz systemowa tego przepisu prowadzą do przedstawi-

nych wniosków. Podobieństwo innych przepisów prawa pracy, jak np. art. 9 czy 18 k.p., potwierdza słuszność takiej wykładni; przy analizie art. 241<sup>13</sup> k.p. nie można bowiem pomijać tego szerszego kontekstu i przyjąć odmiennego rozumienia tego przepisu niż występujące w innych przepisach Kodeksu pracy. Tym samym wykładnia systemowa wzmacnia wykładnię logiczną.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak na wstępie.

=====