

Wyrok z dnia 7 grudnia 2005 r.

III PK 29/04

Regulaminy wynagradzania i pracy, ustalone i wprowadzone w życie zgodnie z obowiązującymi przepisami zanim u pracodawcy powstały związki zawodowe (zakładowe organizacje związkowe), nie wymagały późniejszego uzgodnienia z nowo utworzonymi organizacjami związkowymi i jako wewnętrzne zakładowe akty normatywne nie utraciły mocy obowiązującej tylko dlatego, że u pracodawcy zaczęły działać związki zawodowe.

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 grudnia 2005 r. sprawy z powództwa Stanisławy M. przeciwko „Z.” Spółce z o.o. w W. o odprawę i inne, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach z dnia 22 grudnia 2003 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części objętej punktem I. (zmieniającej wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach z 31 sierpnia 2001 r. [...]) i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach wyrokiem z 31 sierpnia 2001 r. [...] oddalił powództwo Stanisławy M. przeciwko „Z.” Spółce z o.o. w W. w części dotyczącej odprawy, rekompensaty z tytułu utraty pracy i nagrody jubileuszowej, w pozostałej części postępowanie umorzył. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w „K. ZPP P.” Spółce z o.o. w S. U tego pracodawcy obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy „D. - FSO M.” Spółki z o.o. w W. Pozwana Spółka stała się pracodawcą w stosunku do przejętych od „K. ZPP P.” pracowni-

ków, w tym powódki Stanisławy M. Pozwana zobowiązana była stosować postanowienia wymienionego układu zbiorowego w stosunku do przejętych pracowników przez okres jednego roku od przejęcia, czyli do 1 lipca 2000 r. W dniu 17 maja 2000 r. powódka podpisała z pracodawcą porozumienie, w którym przyjęła nowe warunki pracy i płacy oraz wyraziła zgodę na objęcie jej zasadami wynikającymi z regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy obowiązującego w „Z.” Spółce z o.o. w miejsce przepisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy „D. - FSO M.” Spółki z o.o. W piśmie z 25 maja 2000 r. powódka wniosła o wycofanie podpisanego porozumienia z uwagi na to, że nie miała możliwości zapoznania się z jego treścią, a pracodawca wywarł na niej presję grożąc zwolnieniem z pracy i zmusił do szybkiego podpisania. Pismem z 25 lipca 2000 r. pozwany pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 października 2000 r. Jako przyczynę wypowiedzenia podał likwidację Oddziału, w którym zatrudniona była powódka.

Sąd Rejonowy uznał powództwo o zasądzenie świadczeń wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy za niezasadne, ponieważ powódka podpisała porozumienie o przyjęciu nowych warunków zatrudnienia z pełną świadomością tego, co czyni i dobrowolnie. Jako nieskuteczną Sąd ocenił próbę „wycofania się” przez powódkę ze złożonego oświadczenia woli i przyjął, że podpisane przez nią porozumienie zachowało moc prawną. W związku z tym w dniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy, miał do niej zastosowanie regulamin wynagradzania obowiązujący w „Z.” Spółce z o.o. w W., który nie przewidywał dodatkowych odpraw pieniężnych ani rekompensat na wypadek rozwiązania umowy o pracę, dochodzonych przez powódkę w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy oddalił roszczenie powódki o wypłatę nagrody jubileuszowej za 30-lecie pracy, ponieważ w dacie nabycia prawa do tej nagrody powódka nie była pracownikiem pozwanej Spółki. Sąd uznał także, że do pracowników „Z.” Spółki z o.o., w tym również do powódki, nie mają zastosowania postanowienia Paktu Socjalnego podpisanego jednocześnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy „D. -FSO M.” Spółki z o.o. w dniu 31 października 1995 r., ponieważ pozwana Spółka nie była stroną tego paktu.

W apelacji powódka zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo o zasądzenie odprawy i rekompensaty z tytułu utraty pracy, wynikających

z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Zarzuciła błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że pomiędzy stronami obowiązywał w dacie wypowiedzenia umowy o pracę regulamin wynagradzania, chociaż powódka podnosiła wadliwość tego ustalenia wynikającą z wprowadzenia jej w błąd przez władze Spółki co do gwarancji trwałości stosunku pracy między stronami, w związku z czym uchyliła się od skutków prawnych swego oświadczenia woli, oraz błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że tzw. nowy regulamin wynagradzania obowiązywał pomimo narzucenia go pracownikom pozwanej Spółki „wbrew procedurze wypowiedzenia regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania określonej w art. 104² k.p. i art. 104³ k.p.” Ponadto powódka zarzuciła w apelacji obrazę prawa materialnego polegającą na pominięciu przez Sąd Rejonowy treści art. 24 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy „D. FSO - M.” Spółki z o.o. zawartego w dniu 27 maja 1997 r. w W. w związku z Paktem Socjalnym do umowy towarzyszącej „C” zawartej 13 listopada 1995 r. (art. 300 k.p. w związku z art. 393 k.c.).

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach wyrokiem z 22 grudnia 2003 r. [...], zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej „Z.” Spółki z o.o. w W. na rzecz powódki Stanisławy M. kwotę 11.760,84 zł tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami od dnia 22 grudnia 2003 r. do dnia zapłaty i oddalił apelację w pozostałej części.

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja powódki okazała się częściowo uzasadniona, a mianowicie w zakresie, w jakim zmierzała do zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenia od pozwanego pracodawcy na jej rzecz korzystniejszej dla niej odprawy pieniężnej na podstawie art. 24 ust. 1 pkt 2 i ust. 5 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, w wysokości 9-miesięcznego wynagrodzenia pomniejszonej o odprawę wypłaconą na podstawie art. 8 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Zdaniem Sądu Okręgowego, zebrany przez Sąd Rejonowy materiał dowodowy nie dawał uzasadnionych podstaw do oddalenia powództwa we wskazanej części. Sąd pierwszej instancji dokonując oceny materiału dowodowego wyprowadził błędne wnioski co do mocy wiążącej porozumienia z 11 maja 2000 r. w sprawie przyjęcia przez powódkę - w dniu 17 maja 2000 r. - nowych warunków pracy w części, w której porozumienie to odwoływało się do regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy. Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że u pozwanego pracodawcy obowiązywały w tym

czasie regulamin wynagradzania i regulamin pracy, które zastąpiły postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy „D. - FSO M.” Spółki z o.o., pomimo braku podstaw do takich kategorycznych stwierdzeń. W ocenie Sądu Okręgowego regulaminy, o których mowach w porozumieniu, nie miały mocy obowiązującej, ponieważ nie zostały uzgodnione z działającymi u pozwanego pracodawcy zakładowymi organizacjami związkowymi, stosownie do wymogów określonych w art. 77² § 4 k.p. i art. 104² § 1 k.p. W pozwanej Spółce działały związki zawodowe - a mianowicie Organizacja Międzyzakładowa Związku Zawodowego „M.” przy D. FSO Spółce z o.o. w W. i Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” przy D. FSO M. SA w W. Okoliczność niezgodnienia treści omawianych regulaminów z organizacjami związkowymi potwierdzają zeznania świadków Stefana P. i Jerzego O. oraz pisma Związku Zawodowego „M.” z 7 grudnia 1999 r. i Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” z 14 listopada 1998 r. i z 3 listopada 2002 r. skierowane do prezesa zarządu pozwanej Spółki, którymi poinformowano zarząd o objęciu działaniem tych związków zawodowych pracowników „Z.” Spółki z o.o. w W., będących ich członkami.

W świetle treści zawiadomienia powódki przez „K. ZPP P.” Spółkę z o.o. w S. o przejęciu jej na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. przez pozwanego pracodawcę - i zawartego w nim stwierdzenia, że nowy pracodawca będzie stosował zgodnie z przepisami prawa postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy „D. - FSO M.” Spółki z o.o., którym powódka była objęta dotychczas - nie ma, w ocenie Sądu Okręgowego, znaczenia jakimi regulaminami dysponowała pozwana Spółka, czy wprowadzonymi przed przejęciem powódki w trybie art. 23¹ k.p., czy też po tym przejęciu. Zarówno w jednym jak i w drugim przypadku wymagały one uzgodnienia ze związkami zawodowymi, ponieważ oddziaływały na grupę pracowników posiadających reprezentację związkową i objętych innym prawem wewnątrzzakładowym (zakładowym układem zbiorowym pracy). Następstwo prawne pozwanej Spółki, wynikające z art. 23¹ k.p., dotyczy także obowiązywania w tej Spółce Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w okresie jednego roku od dnia przejęcia „K. ZPP P.” Spółki z o.o. w S. przez pozwanego pracodawcę - stosownie do treści art. 241⁸ § 1 k.p. - czyli do 30 czerwca 2000 r. Wprawdzie pozwany pracodawca dokonał powódce definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę dopiero 25 lipca 2001 r., a zatem po upływie okresu stosowania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, to jednak nie dokonał skutecznego wypowiedzenia zmieniającego warunki wynagradzania powódki oraz warunki przyznawania innych świadczeń określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym

Pracy. Na skutek dokonanego wypowiedzenia stosunek pracy powódki został rozwiązany 31 października 2000 r. z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Jednak w dacie rozwiązania stosunku pracy powódka była nadal objęta uregulowaniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Sąd drugiej instancji odnosząc się do porozumienia stron w sprawie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy z 11 maja 2000 r. wskazał, że jest ono skuteczne w zakresie wymienionego w nim stanowiska pracy, wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia w kwocie 1.960,14 zł, nie jest natomiast skuteczne w zakresie odprawy pieniężnej określonej w art. 24 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Wobec tego Sąd Okręgowy uznał za uzasadnione roszczenie powódki o odprawę pieniężną w wysokości określonej na podstawie art. 24 ust. 1 pkt. 2 układu, pomniejszonej o odprawę już wypłaconą na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła kasacją strona pozwana w części zmieniającej wyrok Sądu Rejonowego i zasądzającej na rzecz powódki odprawę.

Kasację oparto na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego: (a) art. 77² § 1 k.p. i art. 104 k.p. w związku z art. 77² § 4 k.p. oraz art. 104² § 2 k.p., przez pominięcie, że u pozwanego pracodawcy nadal moc obowiązującą miały regulaminy wynagradzania i pracy z 17 sierpnia 1996 r., które wprowadzone zostały zgodnie z prawem - z podpisem akceptującym przedstawiciela załogi - a więc w chwili zawierania z powódką porozumienia i w chwili wypowiedzania jej umowy o pracę obowiązywał u pozwanego regulamin pracy i regulamin wynagradzania z 1996 r., co wynika z materiału dowodowego zebranego w sprawie przed Sądem drugiej instancji (regulaminy wisiały na tablicy ogłoszeń w pozwanej Spółce); (b) art. 241⁸ § 2 k.p. w związku z art. 61 § 1 k.c., przez błędne przyjęcie, że porozumienie zwarte pomiędzy stronami tylko w części wiąże strony, a nie w pełnym zakresie co do złożonych w nim oświadczeń woli obu stron, przez co naruszona została zasada równości wobec prawa nakazująca, aby prawo traktowało równo jednostki równe; (c) art. 42 § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. przez uznanie, że strony stosunku pracy w wyniku porozumienia nie mogą przekształcić treści istniejącego stosunku pracy; (d) art. 11² k.p. i art. 11³ k.p. w związku z pominięciem zasadności treści preambuły zawartego z powódką porozumienia i zasądzeniem jej odprawy na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy „D. FSO M.” (ZUZP); 2) naruszenia przepisów postępowania, a w szczególności art. 233 k.p.c., poprzez dokonanie błędnej oceny materiału

dowodowego i przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, w tym pominięcie, że: (a) od dnia zawązania pozwanej Spółki w 1992 r. nie było pracowników, którzy informowali pracodawcę o przynależności do jakiegokolwiek związku zawodowego, aż do 1 listopada 1998 r. czyli chwili przejęcia w trybie art. 23¹ §1 k.p. pracowników od innych pracodawców, tak więc wydawane do tej daty regulaminy były uzgadniane z przedstawicielem załogi, (b) z materiału dowodowego wynika, że w sierpniu 1996 r. zostały wprowadzone regulaminy pracy i wynagradzania, które wobec braku istnienia związków zawodowych w pozwanej Spółce uzgadniane były z przedstawicielem załogi, (c) świadek Stefan P. podpisał porozumienie o treści identycznej jak powódka 15 grudnia 1999 r., czyli kilka miesięcy wcześniej niż ona, a przez taki akt woli dał wyraz temu, że zapoznał się z treścią obu regulaminów i godził się na objęcie nimi jego warunków pracy w zamian za warunki, które wynikały z ZUZP, co ma istotne znaczenie dla przedmiotu sporu, gdyż szczególny status szefa związku i związana z tym statusem szczególna ochrona stosunku pracy tego świadka, pozwalają na stwierdzenie, że podpisanie przez powódkę i świadka porozumień nie mogło nastąpić bez omówienia wszelkich warunków regulaminu wynagradzania, w tym tych związanych ze szczególnymi przywilejami wynikającymi z ZUZP, (d) wbrew twierdzeniu powódki podpisanie przez nią porozumienia nie mogło nastąpić w atmosferze zastraszenia i lęku przed utratą pracy, bo porozumienie zostało kilka miesięcy wcześniej podpisane przez szefa związku zawodowego świadka Stefana P. na tych samych warunkach, co oznacza, że gdyby świadek Stefan P. nie godził się na nowe warunki lub działał w atmosferze zastraszenia, to nie podpisałby tego dokumentu, a fakt ten nie wywołałby względem niego żadnych negatywnych skutków prawnych ze strony pracodawcy; wbrew zebranym w sprawie dowodom Sąd Okręgowy przyjął, że zeznania świadka Stefana P. są spójne, logiczne i zasługują na uwzględnienie, chociaż z jego oświadczeń wynika, iż jako przewodniczący zarządu zakładowej organizacji związkowej „popełnił grzech zaniechania, niedbalstwa i braku podstawowej wiedzy związanej z celami i zadaniami związku”, przez co naruszył przepisy statutu Związku Zawodowego „M.” przy D. FSO M. Sp. z o.o. 3) niewyjaśnieniu wszystkich okoliczności sprawy, co miało istotny wpływ na wynik rozstrzygnięcia.

Wskazując na powyższe podstawy kasacji strona pozwana wniosła o uchYLENIE zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja strony pozwanej jest uzasadniona w zakresie, w jakim odnosi się do naruszenia przez Sąd drugiej instancji przepisów postępowania. W rozpoznawanej sprawie zasadniczą kwestią było ustalenie, czy datowane na 11 maja 2000 r. (a podpisane przez powódkę z datą 17 maja 2000 r.) porozumienie stron w sprawie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy było skuteczne i czy można je potraktować jako umowne (na podstawie porozumienia jako dwustronnej czynności prawnej) uchylenie obowiązku w stosunku do powódki Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy „D. - FSO M.”. W treści porozumienia znalazło się odwołanie do postanowień zakładowego regulaminu wynagradzania oraz zakładowego regulaminu pracy obowiązujących w „Z.” Spółce z o.o. w miejsce postanowień układu zbiorowego. Treść stosownego porozumienia brzmiała dosłownie: „w związku z potrzebą ujednoczenia warunków zatrudnienia i wynagradzania załogi, na zasadzie porozumienia stron, z dniem 1 lipca 2000 r. pracownik (...) przyjmuje nowe warunki pracy i płacy oraz wyraża zgodę na objęcie pracownika zasadami wynikającymi z regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy obowiązującymi w Z. Sp. z o.o. w miejsce przepisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy D. - FSO”. Rozstrzygnięcie zasadniczej kwestii - a mianowicie, czy w treści stosunku pracy powódki, ukształtowanej u dotychczasowego pracodawcy, u którego obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy „D. - FSO M.”, doszło do zmian będących następstwem zastąpienia regulacji wynikającej z postanowień układu zbiorowego postanowieniami regulaminów - wymagało ustalenia, czy w chwili zawierania porozumienia z 11 -17 maja 2000 r. w pozwanej Spółce obowiązywały regulaminy wynagradzania i pracy. Rozstrzygnięcie sprawy wymagało zatem ustalenia, jakie regulaminy wynagradzania i pracy obowiązywały u strony pozwanej w maju 2000 r., kiedy i w jaki sposób zostały one przyjęte (uchwalone, wydane), kiedy zostały wprowadzone w życie, inaczej mówiąc - czy w chwili podpisania przez strony porozumienia w sprawie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy u pozwanego pracodawcy istniały ważne regulaminy wynagradzania i pracy.

Z niekwestionowanych w kasacji ustaleń Sądu drugiej instancji wynika, że powódka wraz z innymi pracownikami została przejęta z dniem 1 lipca 1999 r. - na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. - przez nowego pracodawcę, pozwaną „Z.” Spółkę z o.o. Zgodnie z art. 241⁸ k.p. pozwana Spółka zobowiązana była stosować wobec przejętych pracowników przez okres roku od dnia ich przejęcia, czyli do 1 lipca 2000

r., postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego u poprzedniego pracodawcy. W maju 2000 r. strony stosunku pracy podpisały porozumienie, zgodnie z którym po upływie okresu obowiązywania u nowego pracodawcy dotychczasowego układu zbiorowego - czyli poczynając od 1 lipca 2000 r. - powódka przyjmowała nowe warunki pracy i płacy, wynikające z regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy obowiązujących w pozwanej „Z.” Spółce z o.o. Tego rodzaju porozumienie mogło być zawarte przed upływem roku od chwili przejęcia pracowników przez nowego pracodawcę, pod warunkiem, że skutki tego porozumienia (w postaci uchylecia mocy obowiązującej postanowień układu zbiorowego) zaczęłyby obowiązywać dopiero po upływie roku od chwili ich przejęcia (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 8 lutego 2005 r., I PZP 9/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 329, zgodnie z którą dopuszczalne jest wypowiedzenie przez pracodawcę warunków umowy o pracę w okresie roku, w którym wobec pracownika przejętego w trybie art. 23¹ k.p. stosuje się postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy - art. 241⁸ § 1 k.p., jeżeli wywołuje ono skutek po upływie tego roku - art. 241⁸ § 2 k.p.).

Według art. 241⁸ § 1 k.p., w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Z kolei art. 241⁸ § 2 k.p. stanowi, że 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. W drugim zdaniu przepis ten odsyła do art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., według którego 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. Oczywiście jest, że skoro pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy wynikające z układu zbiorowego pracy (z zachowaniem reguł określonych w art. 241⁸ k.p.), to tym bardziej możliwe (dopuszczalne) jest zawarcie przez strony stosunku pracy porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy.

Rozważając treść art. 241⁸ k.p. nie można pominąć wniosków wynikających z wykładni funkcjonalnej tego przepisu. Przepis ten stanowi element ogólniejszej regulacji prawnej przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, o którym mowa w art. 23¹ k.p. W regulacji prawnej przejścia zakładu pracy dominuje

względ na ochronę pracownika, jako strony słabszej w stosunkach pracy, która ponadto nie ma istotnego wpływu na zmiany zachodzące po stronie pracodawcy. Przepis art. 241⁸ k.p., przewidując dalsze stosowanie przez okres roku postanowień układu zbiorowego pracy, którym byli objęci pracownicy przejmowanego zakładu (jego części), niewątpliwie służy również ich ochronie. W porównaniu do skutków przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w zakresie indywidualnych stosunków pracy, przewidzianych w art. 23¹ k.p., regulacja zawarta w art. 241⁸ k.p. jest dla przejmującego pracowników nowego pracodawcy o tyle szczególna, że dotyczy pracodawcy, który nie wstępuje w prawa i obowiązki strony układu zakładowego, nie staje się też podmiotem związanym układem ponadzakładowym, jeżeli układ ten nie obejmuje tego pracodawcy. Z kolei obowiązek ograniczonego stosowania przez pracodawcę przejmującego pracowników dotychczasowego układu wyraża nie tylko ideę ochrony pracownika, ale ma na względzie również ochronę nowego pracodawcy, niebędącego stroną ani uczestnikiem dotychczasowego układu. Potwierdzeniem takiej funkcji analizowanej regulacji jest odesłanie przez ustawodawcę w zdaniu drugim art. 241⁸ § 2 k.p. do przepisu art. 241¹³ § 2 k.p., zgodnie z którym przy wypowiedaniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia takiej umowy lub aktu. Wymienioną regulację należy traktować jako wyraz uwzględnienia również interesów nowego pracodawcy - przejmującego pracowników - związanego przez okres roku warunkami pracy wynikającymi z układu zbiorowego pracy poprzedniego pracodawcy, którego nie jest stroną (uczestnikiem), ani też nie zobowiązał się do jego dobrowolnego stosowania, jak miałyby to miejsce w sytuacji określonej art. 241² § 2 k.p. Jak wynika z przedstawionych rozważań zarzuty kasacji dotyczące naruszenia prawa materialnego, zwłaszcza art. 241⁸ k.p., przez co naruszona miałaby zostać zasada równego traktowania przez prawo jednostek równych i zasada równości wobec prawa, są całkowicie chybione.

Skoro możliwe (dopuszczalne) było zawarcie przez strony stosunku pracy w maju 2000 r. porozumienia w sprawie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, z mocą obowiązującą od 1 lipca 2000 r., rozważenia wymaga jedynie to, jakimi warunkami pracy i płacy miałyby być zastąpione dotychczas obowiązujące w stosunku do powódki postanowienia układu zbiorowego pracy. W porozumieniu odwołano się do postanowień regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy. Powódka twierdziła, że

było to nieskuteczne, ponieważ nie znała treści obowiązujących u pozwanego regulaminów. Kwestia ta wymaga wyjaśnienia.

Jednocześnie podstawy zaskarżonego wyroku nie stanowiło ustalenie, że powódka znalazła się w sytuacji sprowokowanej przez pracodawcę, działając pod przymusem (cokolwiek miałyby to znaczyć: działanie pod wpływem błędu, podstęp, groźby, w jeszcze innych okolicznościach uniemożliwiających swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli), ponieważ nie zostało to w żaden sposób uzasadnione i udowodnione, a Sąd Okręgowy nie przyjął takiej podstawy zdyskredytowania zawartego porozumienia.

Oddalając powództwo Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku stwierdził, że powódka podpisując porozumienie wyraziła zgodę na objęcie jej zasadami wynikającymi z regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy, obowiązującymi w pozwanej „Z.” Spółce z o.o. w miejsce przepisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy „D. - FSO M.”. Sąd Rejonowy nie badał natomiast kwestii mocy wiążącej wskazanych w porozumieniu regulaminów pracy i wynagradzania (przynajmniej nie wynika to z uzasadnienia wyroku) i nie stwierdził też jednoznacznie, z jakiej daty miały pochodzić te regulaminy (kiedy zostały uchwalone, przyjęte, wprowadzone w życie). Sąd Okręgowy uznał z kolei, że porozumienie w sprawie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zawarte przez strony było nieskuteczne, gdyż stanowiące punkt odniesienia dla ustalenia nowych warunków pracy i płacy regulaminy wynagradzania i pracy nie miały mocy obowiązującej, ponieważ nie zostały uzgodnione z działającymi u pozwanego pracodawcy zakładowymi organizacjami związkowymi - stosownie do wymogów określonych w art. 77² § 4 k.p. i art. 104² § 1 k.p. Jednakże Sąd Okręgowy również nie poczynił szczegółowych ustaleń co do tego, jakimi regulaminami wynagradzania i pracy miała zostać objęta powódka z mocy zawartego porozumienia. Sąd Okręgowy stwierdził jednocześnie, że nie ma znaczenia, jakimi regulaminami dysponowała pozwana Spółka, czy wprowadzonymi przed przejściem powódki do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p., czy też po przejściu, albowiem zarówno w jednym jak i w drugim wypadku wymagały one uzgodnienia ze związkami zawodowymi, ponieważ oddziaływały na grupę pracowników posiadających reprezentację związkową. Ten ostatni pogląd jest błędny.

Zgodnie z treścią art. 77² k.p. oraz art. 104² k.p. regulamin wynagradzania i regulamin pracy ustala samodzielnie pracodawca, chyba że działa u niego zakładowa organizacja związkowa. Wówczas regulaminy muszą być uzgodnione z tą organi-

zacja. Przez uzgodnienie rozumie się na ogół konieczność uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej na propozycje pracodawcy. Brak tej zgody uniemożliwia wydanie regulaminów. Gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, wówczas wszystkie zakładowe organizacje powinny przedstawić pracodawcy wspólnie uzgodnione stanowisko.

Na podstawie przeprowadzonych przez Sądy obydwu instancji dowodów ustalono, że w pozwanej Spółce działały dwie organizacje związkowe. Od 14 listopada 1998 r. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” w D. - FSO M. SA w W., a następnie od 16 listopada 1999 r. Międzyzakładowa Organizacja Związku Zawodowego „M.” przy D. FSO Sp. z o.o. w W. Skoro zatem działały u strony pozwanej organizacje związkowe, przy uchwalaniu regulaminów wynagradzania i pracy pracodawca miał obowiązek współpracy z tymi organizacjami i uzyskania ich zgody na wprowadzenie nowych regulaminów. Sąd Okręgowy ustalił i ocenił, że regulamin wynagradzania z 8 grudnia 1999 r. i regulamin pracy z 9 grudnia 1999 r., przygotowane przez zarząd pozwanej Spółki, nie uzyskały mocy obowiązującej z uwagi na brak zgody ze strony związków zawodowych na ich wejście w życie. Również strona pozwana przyznała w kasacji, że regulaminy wynagradzania i pracy z grudnia 1999 r. nie były przedmiotem prawnie skutecznych uzgodnień pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi, wobec czego nie można ich było uznać za wiążące. Jednocześnie strona pozwana wskazała w kasacji, że regulaminy z grudnia 1999 r. stanowiły jedynie próbę modyfikacji obowiązujących już wcześniej w Spółce regulaminów, która miała polegać wyłącznie na ujednoczeniu tekstów obowiązujących regulacji, wobec istnienia dwóch aneksów (wprowadzonych jeszcze przed rozpoczęciem działalności związków zawodowych w pozwanej Spółce).

Kwestia daty wprowadzenia w życie regulaminów wynagradzania i pracy obowiązujących w pozwanej Spółce przed grudniem 1999 r. nie została wystarczająco wyjaśniona, a ma ona istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Skarżąca twierdzi, z powołaniem się na przeprowadzone w toku postępowania dowody, które zostały pominięte przez Sąd Okręgowy przy rekonstrukcji stanu faktycznego, że regulaminy wynagradzania i pracy - do których odwołano się w porozumieniu z maja 2000 r. - wprowadzone zostały w życie 17 sierpnia 1996 r., a więc na długo przed objęciem pracowników pozwanej Spółki ochroną związkową wynikającą z rozpoczęcia działalności międzyzakładowych organizacji związkowych w tej Spółce.

Przeprowadzone w sprawie dowody, zwłaszcza dowody z zeznań świadków, powinny być zatem poddane wnikliwej ocenie w kontekście tego, czy rzeczywiście pozwana Spółka opracowała i wprowadziła w życie w sierpniu 1996 r. regulaminy wynagradzania i pracy przy akceptacji przedstawiciela załogi Grażyny A., skoro w sierpniu 1996 r. nie istniały i nie działały w pozwanej Spółce jeszcze żadne związki zawodowe, czy rzeczywiście od chwili powstania pozwanej Spółki w 1992 r. aż do listopada 1998 r., czyli do chwili przejścia w trybie art. 23¹ §1 k.p. od innych pracodawców pracowników będących członkami związków zawodowych, nie było u pozwanej pracowników, którzy informowaliby pracodawcę o przynależności do jakiegokolwiek związku zawodowego, w związku z czym ustalane przez pracodawcę do listopada 1998 r. regulaminy pracy i wynagradzania były uzgadniane z przedstawicielem załogi, a nie z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Z materiału dowodowego, w szczególności z zeznań świadka Jerzego O. złożonych przed Sądem Okręgowym, zdaje się wynikać, że pierwszy regulamin wynagradzania został ustalony w pozwanej Spółce w 1996 r. - wprowadzono go z uwagi na zmianę powszechnie obowiązujących przepisów, a mianowicie nowelizację Kodeksu pracy z 1996 r. Z kolei regulamin wynagradzania z 1999 r. stanowił jedynie modyfikację regulaminu z 1996 r., jednak nie wszedł w życie, ponieważ nie wyraziły na to zgody organizacje związkowe. Konfrontacja treści przytoczonych dowodów (zeznań świadka Jerzego O.) z dokonanymi ustaleniami faktycznymi nie pozwala na akceptację poglądu Sądu Okręgowego, jakoby zebrany w pierwszej instancji materiał dowodowy, poszerzony o dowody przeprowadzone w postępowaniu apelacyjnym, jednoznacznie wskazywał na brak mocy obowiązującej regulaminów wynagradzania i pracy, z uwagi na brak uzgodnienia ich treści ze związkami zawodowymi działającymi u pozwanego pracodawcy. Taki wniosek Sądu byłby prawidłowy, gdyby założyć, że zawarte z powódką porozumienie z maja 2000 r. odwoływało się do regulaminów wynagradzania i pracy z grudnia 1999 r., inne zaś regulaminy w pozwanej Spółce wówczas nie istniały (nie obowiązywały). Jeżeli jednak przed 1999 r. w pozwanej Spółce obowiązywały regulaminy z 1996 r., ustalone przez pracodawcę w porozumieniu z przedstawicielem załogi, nie było podstaw do przyjęcia, że w maju 2000 r. u strony pozwanej nie obowiązywały żadne regulaminy wynagradzania i pracy. W takiej sytuacji, w razie stwierdzenia, że nie weszły w życie regulaminy z grudnia 1999 r., należało ustalić, czy moc wiążącą zachowały regulaminy z sierpnia 1996 r.

Sąd Okręgowy stwierdził, że nie ma znaczenia, jakimi regulaminami w maju 2000 r. dysponowała pozwana Spółka - czy ustalonymi przed przejściem powódki na zasadach określonych w trybie art. 23¹ k.p., czy tymi, które miały być wprowadzone po jej przejściu do nowego pracodawcy - albowiem w obydwu przypadkach regulaminy wymagały uzgodnienia ze związkami zawodowymi, ponieważ oddziaływały na grupę pracowników posiadających reprezentację związkową. Ten ostatni pogląd - bliżej nieumotywowany - jest błędny. Jeżeli u pozwanego pracodawcy zostały ustalone i wprowadzone w życie, zgodnie z obowiązującymi przepisami, regulaminy wynagradzania i pracy - jeszcze zanim zaczęły działać u tego pracodawcy związki zawodowe (zakładowe organizacje związkowe) - to obowiązujące już wcześniej regulaminy nie wymagały późniejszego uzgodnienia z nowo utworzonymi organizacjami związkowymi. Jako obowiązujące wewnątrzzakładowe akty normatywne nie utraciły mocy obowiązującej tylko dlatego, że po ich ustaleniu i wejściu w życie u pracodawcy zaczęły działać związki zawodowe.

W wyniku nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r. nałożono na pracodawcę, w stosunku do pracowników nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy, obowiązek ustalenia warunków ich pracy i wynagradzania w regulaminach. Poczynając od czerwca 1996 r. na pozwanej Spółce spoczywał obowiązek wprowadzenia regulaminów, co zgodnie z jej twierdzeniami nastąpiło w sierpniu 1996 r. Prawo ustalenia regulaminów przysługiwało pracodawcy, który - w przypadku, gdy działały u niego związki zawodowe - miał obowiązek współpracy z nimi w tym zakresie. Skoro w 1996 r. u pozwanego pracodawcy nie działały żadne zakładowe organizacje związkowe (zaczęły działalność dopiero w latach 1998-1999), to pracodawca mógł samodzielnie ustalić i wprowadzić w życie regulaminy wynagradzania i pracy, bez konieczności uzyskania zgody związków zawodowych.

Powyższe rozważania pokazują, jak istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma dokonanie prawidłowych ustaleń dotyczących obowiązywania w pozwanej Spółce w maju 2000 r. regulaminów wynagradzania i pracy. Jeżeli faktycznie w pozwanej Spółce w 1996 r. ustalono (wprowadzono, przyjęto) zgodnie z prawem i w sposób wiążący dla pracowników pozwanej regulaminy wynagradzania i pracy, to możliwe jest uznanie, że postanowienia tych regulaminów są wiążące także dla powódki, która w porozumieniu z maja 2000 r. wyraziła zgodę na objęcie nimi treści jej stosunku pracy. Niezbędne jest w związku z tym ustalenie, do jakich regulaminów odwołano się w porozumieniu w sprawie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy.

Istotne znaczenie mają także okoliczności faktyczne, pominięte przez Sąd Okręgowy, dotyczące podpisania przez świadka Stefana P. porozumienia w sprawie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy o treści analogicznej do treści porozumienia podpisanego przez powódkę. Rację ma skarżąca, że przez taki akt woli świadek ten dał wyraz temu, że zapoznał się z treścią obu regulaminów i godzi się na objęcie nimi jego warunków pracy w zamian za warunki, które wynikały z zakładowego układu zbiorowego pracy, co może mieć istotne znaczenie dla oceny zasadności stanowiska powódki prezentowanego w procesie, gdyż szczególny status pracowniczy tego świadka, będącego przewodniczącym związku zawodowego, i związana z tym statusem szczególna ochrona jego stosunku pracy, pozwalają na domniemanie faktyczne, że podpisanie przez powódkę porozumienia analogicznego w treści do porozumienia podpisanego przez świadka nie mogło nastąpić bez wcześniejszego rozważenia przez organizację związkową i członka tej organizacji wszelkich warunków pracy i wynagrodzenia wynikających z regulaminów, a także skutków związanych z zastąpieniem postanowień układu zbiorowego postanowieniami regulaminu.

Z tych względów zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. stanowił usprawiedliwioną podstawę kasacji, co prowadziło do jej uwzględnienia.

Rozważanie zasadności zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego jest w tej sytuacji zbędne, skoro bez właściwie i zgodnie z prawem procesowym ustalonego stanu faktycznego nie sposób oceniać prawidłowości zastosowania przez Sąd orzekający prawa materialnego. Część zarzutów naruszenia prawa materialnego jest jednak całkowicie chybiona. Dotyczy to zwłaszcza naruszenia art. 11² k.p. i art. 11³ k.p. Twierdzenie skarżącej o „iluzorycznym realizowaniu przez przepisy prawa pracy zasady równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania tych samych obowiązków” nie uwzględnia faktu obowiązywania art. 241⁸ k.p. Jest to zatem zarzut pod adresem obowiązującego prawa, a nie zarzut pod adresem Sądu Okręgowego stosującego obowiązujące prawo. Faktem jest, że od chwili przejęcia jej przez pozwaną Spółkę jako nowego pracodawcę powódka miała przez rok lepsze warunki zatrudnienia (korzystniejsze warunki umowy o pracę) niż pozostali pracownicy pozwanej Spółki, którzy nie przeszli z innego zakładu pracy, ale było to następstwem konieczności stosowania do sytuacji pracowniczej powódki przez rok od chwili jej przejęcia zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u poprzedniego pracodawcy. Kwestionowanie tego w kasacji jest w istocie kontestowaniem przez skarżącą obowiązującego porządku prawnego. W żadnym miejscu uzasadnienia za-

skarżonego wyroku nie można znaleźć przypisywanego Sądowi Okręgowemu poglądu, jakoby strony stosunku pracy w wyniku zawartego porozumienia nie mogły przekształcić treści istniejącego stosunku pracy.

Powyższe względy doprowadziły do uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania (art. 393¹³ § 1 k.p.c.).

=====