

**Wyrok z dnia 5 grudnia 2006 r.**

**II PK 124/06**

**Podanie jako przyczyny wypowiedzenia zmieniającego wprowadzenia znanego pracownikowi, nowego regulaminu wynagradzania, z błędnym określeniem daty jego wejścia w życie, nie oznacza naruszenia art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 2 k.p.**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar (sprawozdawca), Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 grudnia 2006 r. sprawy z powództwa Stanisława D., Henryka O., Anny O., Kazimierza L., Henryka G. przeciwko Przedsiębiorstwu Spedycji Międzynarodowej C.H. W. SA w W. o przywrócenie poprzednich warunków płacy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 24 listopada 2005 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Świebodzinie z dnia 3 marca 2004 r. [...] i oddalił powództwo,
2. nie obciążył powodów kosztami postępowania.

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

Wyrokiem z dnia 3 marca 2004 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Świebodzinie uwzględnił powództwo o uznanie za bezskuteczne wypowiedzeń warunków płacy dokonanych przez pozwaną Przedsiębiorstwo Spedycji Międzynarodowej „C.H. W.” w W. powodom Stanisławowi D. - w dniu 25 września 2003 r., Henrykowi O. - w dniu 26 września 2003 r., Annie O. - w dniu 29 września 2003 r., Kazimierzowi L. - w dniu 30 września 2003 r. i Henrykowi G. - w dniu 22 października 2003 r. i przywrócił powodom poprzednie warunki wynagrodzenia, wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 25 stycznia 1995 r. Przyczynę wypowiedzenia określoną przez pracodawcę jako wprowadzenie nowych wynagrodzeń regulaminem z dnia 3 grudnia

2002 r., który wszedł w życie w dniu 3 stycznia 2003 r., Sąd pierwszej instancji uznał za nieprawdziwą. Sąd ten ustalił, że w dniu 7 sierpnia 2002 r. pracodawca dokonał wypowiedzenia układu zbiorowego, a okres tego wypowiedzenia upłynął w dniu 30 listopada 2002 r. W dniu 21 listopada 2002 r. przekazał wszystkim zakładowym organizacjom związkowym (ZZ Pracowników Terenowych PSM „C.H. W.” SA, ZZ Pracowników PSM „C.H. W.” SA i Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” PSM „C.H. W.” SA) projekt regulaminu wynagradzania sporządzony w tym samym dniu, który został odrzucony na podstawie uzgodnionego stanowiska związków. Zarządzeniem z dnia 3 grudnia 2002 r. prezes zarządu wprowadził regulamin wynagradzania, który został doręczony wszystkim kierownikom oddziałów i powodowie zapoznali się z jego treścią w lutym 2003 r., co potwierdzili podpisami na liście. W dniu 12 grudnia 2002 r. ZZ Pracowników Terenowych PSM „C.H. W.” SA przedstawił stanowisko odnośnie do regulaminu, a w dniu 20 grudnia 2002 r. wspólne stanowisko przedstawiły dwa pozostałe związki. Pozwany nie uwzględnił tych stanowisk i w dniu 20 grudnia 2002 r. ponownie polecił podanie do wiadomości treści regulaminu wynagradzania z dnia 3 grudnia 2002 r., a następnie uznał, że wszedł on w życie w dniu 3 stycznia 2003 r. Wypowiedzenia powodom warunków płacy strona pozwana dokonała mimo braku zgody KZ NSZZ „Solidarność”. Powodowie nie złożyli oświadczeń o odmowie przyjęcia nowych warunków i zaczęły one obowiązywać powoda Henryka G. w dniu 1 lutego 2004 r., a pozostałych powodów w dniu 1 stycznia 2004 r. W ocenie Sądu pierwszej instancji, regulamin wynagradzania został wprowadzony z naruszeniem art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Sąd ustalił, że regulamin nie wszedł w życie w dniu 3 stycznia 2003 r. z tego powodu, iż pozwany nie przedstawił przekonujących dowodów, że na dwa tygodnie przed tym dniem (art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p.) wszyscy pracownicy mieli możliwość zapoznania się z jego treścią. Dowody zebrane w sprawie wskazywały, że pracownicy strony pozwanej zatrudnieni w oddziale w S. zapoznali się z nim najwcześniej w lutym 2003 r. Regulamin nie obowiązywał zatem w dniu wskazanym przez pozwanego, a więc podana przyczyna wypowiedzeń zmieniających nie była prawdziwa, stąd wypowiedzenia nie były uzasadnione w rozumieniu art. 42 § 2 w związku art. 45 k.p. Wyrokiem z dnia 29 czerwca 2004 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze oddalił apelację strony pozwanej, mimo uznania trafności zarzutu, że przy wprowadzeniu regulaminu nie doszło do naruszenia art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, gdyż przyjął, iż pismo z dnia 21

listopada 2002 r., w którym organizacje związkowe działające u strony pozwanej wypowiedziały się na temat regulaminu wynagradzania przedstawionego im w tym dniu, nie obejmowało wspólnego merytorycznego stanowiska, lecz brak woli negocjowania. W ocenie Sądu drugiej instancji, regulamin wynagradzania, który był negocjowany jeszcze w grudniu 2002 r., nie mógł stanowić uzasadnionej podstawy wypowiedzeń, gdyż nie wszedł w życie w dniu 3 stycznia 2003 r., ponieważ strona pozwana nie przedstawiła dowodu, że jego tekst został podany do wiadomości powodom przed dniem 1 stycznia 2003 r. Przyjęcie nowych warunków płacy nie zamykało powodom drogi do domagania się przed sądem ustalenia, że wypowiedzenie narusza prawo lub jest nieuzasadnione. W wyniku kasacji wniesionej przez stronę pozwaną, Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 4 sierpnia 2005 r., II PK 5/05, uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania. Sąd Najwyższy wskazał, iż wypowiedzenia powodom warunków płacy uzasadnione zostało wprowadzeniem nowego regulaminu wynagradzania, zastępującego postanowienia wypowiedzianego przez pracodawcę zakładowego układu zbiorowego, który utracił moc z dniem 30 listopada 2002 r. Skuteczność wypowiedzeń warunkowana była więc stwierdzeniem, że regulamin ten stał się zgodnie z art. 9 § 1 k.p. źródłem prawa pracy i w chwili dokonywania wypowiedzeń obowiązywał jako akt prawa pracy. W zakresie objętym sporem decydujące dla spełnienia tego warunku było zachowanie przez pracodawcę trybu wymaganego w art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p., a jego zachowanie, polegające na podaniu regulaminu do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u strony pozwanej, powodowało wejście regulaminu w życie po upływie dwóch tygodni od tego dnia. Ponadto z art. 241<sup>12</sup> § 2 k.p., odpowiednio stosowanego do regulaminu wynagradzania, wynika, że pracodawca obowiązany był zawiadomić pracowników o wejściu regulaminu w życie, dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę jego egzemplarzy, a na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst i wyjaśnić jego treść. Udostępnienie regulaminu następuje zatem później niż jego wejście w życie, które zależy jedynie od podania regulaminu do wiadomości pracowników, przy czym Kodeks pracy nie zastrzega, że chodzi w tym wypadku o „tekst” regulaminu. Wobec tego jest jasne, że wejście w życie regulaminu wynagradzania nie zależy od tego, czy pracownikowi udostępniono (i kiedy) tekst tego regulaminu, a regulamin obowiązuje także wtedy, gdy pracodawca w ogóle nie wywiązał się z obowiązku przewidzianego w art. 241<sup>12</sup> § 2 pkt 3 k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21

lipca 1999 r., I PKN 165/99, OSNAPUS 2000 nr 20, poz. 745). Nie obowiązuje jako akt prawny tylko taki regulamin wynagradzania, który nie został ustalony na piśmie i podany do wiadomości pracowników w sposób określony w art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., I PK 569/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 154). Sąd Najwyższy uznał, że wprowadzony we właściwym trybie regulamin wynagradzania stanowił usprawiedliwioną przyczynę dokonania wypowiedzeń zmieniających treść umów o pracę powodów w zakresie, w jakim warunki wynagradzania wynikały z tego regulaminu, a przyczyna taka została powodom podana.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 24 listopada 2005 r. oddalił apelację strony pozwanej. W uzasadnieniu wyroku Sąd drugiej instancji podał za stanowiskiem Sądu Najwyższego, iż wejście w życie regulaminu nie jest uwarunkowane udostępnieniem pracownikom „tekstu” regulaminu, a jedynie podaniem go do wiadomości w sposób określony w art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p., a możliwość zapoznania się przez pracowników z treścią regulaminu musi być realna. Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe i ustalił, że przedmiotowy regulamin wynagradzania nie został przed dniem 3 stycznia 2003 r. podany do wiadomości pracowników oddziału w S. w sposób przyjęty u pozwanego zaś pracownicy oddziału zapoznali się z zarządzeniem o wprowadzeniu regulaminu łącznie z treścią regulaminu w dniach od 4 do 7 lutego 2003 r. Zdaniem Sądu drugiej instancji, w tym stanie rzeczy regulamin mógł wejść w życie w dniach 18 - 21 lutego 2003 r. (art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p.), a skoro pracodawca nie podał do wiadomości pracowników oddziału innej, odpowiadającej tym zdarzeniom daty wejścia w życie regulaminu wynagradzania, to wskazanie w wypowiedzeniach zmieniających dokonanych powodom we wrześniu i październiku 2003 r. nieprawdziwej daty 3 stycznia 2003 jako daty wejścia w życie regulaminu, oznacza, że regulamin ten nie mógł, jako nieobowiązujący w tym dniu, stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzeń zmieniających w rozumieniu art. 42 § 2 w związku z art. 45 k.p.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona pozwana i zarzucając naruszenie prawa materialnego - art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. w związku z art. 242<sup>12</sup> k.p. i art. 6 k.c. oraz 42 § 2 w związku z art. 45 § 1 k.p., przez przyjęcie, że wypowiedzenia zmieniające dokonane w wyniku wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania są nieuzasadnione, gdyż regulamin ten nie wszedł w życie z powodu niezapoznania się powodów z jego treścią w terminie dwu tygodni od podania go im do wiadomości, art. 9 k.p., poprzez przyjęcie, że regulamin wynagradzania, którego dzień wejścia w

życie zakwestionowała grupa kilku pracowników nie stanowi źródła pracy dla pracowników pozwanego, art. 30 § 4 k.p., poprzez przyjęcie, że pracodawca wskazał nieprawdziwe okoliczności jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy; art. 42 § 2 w związku z art. 45 § 1 k.p., poprzez przywrócenie na poprzednie warunki płacy powódki Anny O., która nie jest pracownikiem pozwanego od dnia 1 maja 2004 r.; oraz naruszenie przepisów postępowania - art. 233 k.p.c. - przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, iż twierdzenia powodów dotyczące zapoznania się z treścią regulaminu pracy w lutym 2003 r. oznaczają, że regulamin wynagradzania wprowadzony przez pracodawcę nie stał się źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. i nie stanowił prawdziwej przyczyny dokonanych wypowiedzeń zmieniających, oraz przyjęcie, że wszyscy powodowie nie zapoznali się z regulaminem, a także art. 316 § 1 k.p.c., poprzez orzeczenie o przywróceniu na poprzednie warunki płacy powódki Anny O., która nie jest pracownikiem pozwanego od dnia 1 maja 2004 r., zamiast wydania orzeczenia o umorzeniu postępowania jako bezprzedmiotowego. Strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy. W stanie faktycznym sprawy bezsporne jest, że wypowiedzenia powodom warunków płacy uzasadnione zostało wprowadzeniem nowego regulaminu wynagradzania, zastępującego postanowienia wypowiedzianego przez pracodawcę zakładowego układu zbiorowego, który utracił moc z dniem 30 listopada 2002 r. Skuteczność wypowiedzeń warunkowana była więc stwierdzeniem, że regulamin ten stał się zgodnie z art. 9 § 1 k.p. źródłem prawa pracy i w chwili dokonywania wypowiedzeń obowiązywał jako akt prawa pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 r., II PK 5/05, decydujące dla spełnienia tego warunku było zachowanie przez pracodawcę trybu wymaganego w art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. Jego zachowanie, polegające na podaniu regulaminu do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u strony pozwanej, powodowało wejście regulaminu w życie po upływie dwóch tygodni od tego dnia. Z art. 241<sup>12</sup> § 2 k.p., odpowiednio stosowanego do regulaminu wynagradzania, wynika, że praco-

dawca obowiązany był zawiadomić pracowników o wejściu regulaminu w życie, dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę jego egzemplarzy, a na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst i wyjaśnić jego treść. Udostępnienie regulaminu następuje zatem później niż jego wejście w życie, które zależy jedynie od podania regulaminu do wiadomości pracowników, przy czym Kodeks pracy nie zastrzega, że chodzi w tym wypadku o „tekst” regulaminu. Tak więc wejście w życie regulaminu wynagradzania nie zależy od tego, czy pracownikowi udostępniono (i kiedy) tekst tego regulaminu, a regulamin obowiązuje także wtedy, gdy pracodawca w ogóle nie wywiązał się z obowiązku przewidzianego w art. 241<sup>12</sup> § 2 pkt 3 k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 165/99, OSNAPUS 2000 nr 20, poz. 745).

Z ustaleń faktycznych, które stanowiły podstawę wydania zaskarżonego wyroku, wynika, że tryb przewidziany w art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. został przez pracodawcę powodów spełniony, gdyż regulamin został „podany do wiadomości pracowników” w sposób przyjęty u strony pozwanej. Sąd drugiej instancji, uzupełniając postępowanie dowodowe, ustalił że pracownicy oddziału S. zapoznali się z zarządzeniem o wprowadzeniu regulaminu łącznie z treścią regulaminu w dniach od 4 do 7 lutego 2003 r., wobec czego regulamin wynagradzania mógł wejść w życie w dniach 18 - 21 lutego 2003 r. (art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p.). Przy tym ustaleniu - niewątpliwym w świetle dowodów - nietrafnie jednak Sąd Okręgowy uznał, że podana w wypowiedzeniach zmieniających ich przyczyna jest nieprawdziwa. Niewątpliwie przyczyną tą było wprowadzenie nowego regulaminu wynagradzania, który w dacie dokonanych wypowiedzeń obowiązywał i był powodom znany. W świetle ustaleń, jedynie określenie daty wejścia w życie tego regulaminu - 3 stycznia 2003 r., mogło budzić wątpliwości, co jednak nie oznacza, że taki regulamin, będący źródłem prawa w czasie dokonywania wypowiedzeń zmieniających, nie stanowił uzasadnionej przyczyny wypowiedzeń zmieniających w rozumieniu art. 42 § 2 w związku z art. 45 k.p.

W ocenie Sądu Najwyższego, taka interpretacja przepisów art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. w związku z art. 241<sup>12</sup> § 2 k.p. jaką przyjął Sąd Okręgowy jest błędna, a podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p. jest usprawiedliwiony. Dla obowiązywania regulaminu istotne jest, czy pracownik miał możliwość zapoznania się z jego treścią, nie zaś, czy zapoznał się z nią rzeczywiście. Według art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p., do regulaminu wynagradzania stosuje się art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., a więc jego postanowienia mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia

dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Wprowadzony regulamin wynagradzania stanowił zatem, inaczej niż orzekł w wyroku z dnia 24 listopada 2005 r. Sąd Okręgowy, usprawiedliwioną przyczynę dokonania wypowiedzeń zmieniających treść umów o pracę powodów w zakresie, w jakim warunki wynagradzania wynikały z tego regulaminu. Pozwany wprowadził w dniu 3 grudnia 2002 r. regulamin wynagradzania z powodu utraty mocy obowiązującej dotychczasowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (zgodnie z art. 77<sup>2</sup> §1 k.p.) i dokonał wypowiedzeń zmieniających dotychczasowe warunki płacy zgodnie z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. Jak słusznie wskazano w skardze kasacyjnej, wypowiedzenia zmieniające powodowie otrzymali we wrześniu i październiku 2003 r., czyli po upływie ok. 7-8 miesięcy od dnia, kiedy wszyscy pracownicy oddziału S., w którym powodowie byli zatrudnieni, zapoznali się z regulaminem wynagradzania. Na marginesie warto zauważyć, że jeden z powodów - Przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Henryk G., zapoznał się z regulaminem wynagradzania już w grudniu 2002 r.

W ocenie Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzeń zmieniających była pracownikom (w tym powodom) podana. Była to przyczyna prawdziwa i konkretna. Jeżeli nawet zawierała nieprawidłową datę wejścia w życie regulaminu, to nie czyni to ją nieprawdziwą. Tym samym, wskazanie takiej przyczyny przez pozwanego nie narusza art. 30 § 4 k.p.

Biorąc powyższe pod uwagę, skoro w rozpatrywanej sprawie przyczyna wypowiedzeń zmieniających okazała się rzeczywista, prawdziwa i uzasadniona, należało uchylić zaskarżony wyrok i zmieniając wyrok Sądu pierwszej instancji, oddalić powództwo, orzekając jak w sentencji po myśli art. 398<sup>16</sup> k.p.c. O kosztach orzeczono po myśli art. 102 k.p.c.

=====