



Sygn. akt I PK 255/06

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 kwietnia 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa J. B.

przeciwko Bankowi (...) Spółce Akcyjnej w K. Oddziałowi w G.

o przywrócenie warunków pracy i płacy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 kwietnia 2007 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 23 marca 2006 r., sygn. akt (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt. 2 i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. -  
do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach  
postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. wyrokiem z dnia 23 marca 2006 r., wydanym po rozpoznaniu apelacji pozwanego Banku (...) S.A. w K. od wyroku Sądu Rejonowego w R. z dnia 24 listopada 2006 r. przywracającego powódce J. B. dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz prawo dofinansowania przejazdów, zmienił zaskarżony wyrok ten sposób, że oddalił powództwo w części dotyczącej prawa do dofinansowania przejazdów środkami lokomocji, a w pozostałej części apelację oddalił.

W sprawie tej ustalono, że powódka w dniu 24 kwietnia 1989 r. została zatrudniona u poprzednika prawnego pozwanego Banku (...) S.A. w K., tj. w Państwowym Banku K. w W., który z dniem 25 listopada 1991 r. został przekształcony w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa o nazwie P. Bank K. S.A. w W. (zwany dalej PBK S.A. w W.). Z dniem 1 listopada 1990 r. przyznano powódce stanowisko księgowej i w związku z wprowadzeniem od tego dnia regulaminu zakładowego systemu wynagradzania jej wynagrodzenie ustalone było według kategorii X tabeli płac i przyznano jej inne dodatki, nagrody i premie na zasadach i warunkach określonych w regulaminie. W dniu 23 lutego 1995 r. zawarty został zakładowy układ zbiorowy pracy pracowników PBK S.A. w W. (zwany dalej układem zbiorowym PBK S.A.). Od 16 października 2000 r. powódka wykonywała obowiązki służbowe w zespole rozliczeń, audytu i zarządzania gotówką I Oddziału Banku w R. 30 lipca 2001 r. wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę i stosunek pracy rozwiązał się 31 października 2001 r. Z dniem 31 grudnia 2001 r. PBK S.A. w W., jako spółka przejmowana, połączył się z Bankiem P.-H. S.A. w K., a pracownicy PBK S.A. w W. stali się pracownikami nowej spółki - Banku P.-H. PBK S.A. w K. (zwanym dalej BPH PBK S.A. w K.). Wyrokiem Sądu Pracy w R. z dnia 19 września 2002 r. powódkę przywrócono do pracy i od 20 września 2002 r. pracowała jako księgowa na czas nieokreślony w (...) Oddziale BPH PBK S.A. w R. na poprzednich warunkach z II kategorią zaszeregowania i dodatkami wynikającymi z Układu Zbiorowego PBK S.A. w W. Na mocy porozumienia stron z dniem 11 października 2002 r. powierzono powódce stanowisko referenta w Zespole Zasobów. Od 31 marca 2003 r. miejscem pracy powódki został Oddział w R., a pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

W związku z wypowiedzeniem zmieniającym z 17 września 2003 r. od 1 stycznia 2004 r. powódkę obowiązywały warunki umowy o pracę wynikające z zakładowego układu zbiorowego pracy BPH S.A. (zwanego dalej ZUZP BPH S.A.), zgodnie z którymi powódka nadal pracowała jako referent z wynagrodzeniem według II kategorii zaszeregowania, a premie, dodatki i inne świadczenia wynikały z ZUZP BPH S.A. Układ ten został wypowiedziany za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na 31 grudnia 2003 r. Powódka pełni w pozwanym funkcję oddziałowego społecznego inspektora pracy. Z dniem 2 lipca 2004 r. firma banku uległa zmianie na Bank BPH S.A. w K. W pozwanym działa osiem związków zawodowych. Pozwany prowadził ze związkami zawodowymi konsultacje w sprawie regulaminu wynagradzania. Pierwszy projekt regulaminu wynagradzania został przesłany stronie związkowej 28 listopada 2003 r. W dniu 23 grudnia 2003 r. związki zawodowe przedstawiły pozwanemu wspólnie uzgodnione negatywne stanowisko w tej sprawie wraz z własnym projektem regulaminu. Kolejny projekt regulaminu wynagradzania został przesłany stronie związkowej 9 września 2004 r., jednakże został również negatywnie zaopiniowany wspólnym stanowiskiem związków zawodowych z 25 października 2004 r., zawierającym kolejny nowy projekt. W dniu 14 grudnia 2004 r. Zarząd Banku podjął uchwałę Nr 266/04 w sprawie warunków umów o pracę pracowników pozwanego do czasu wynegocjowania zakładowego układu zbiorowego pracy. Na mocy tej uchwały Zarząd Banku zaakceptował dokonanie po dniu 1 stycznia 2005 r. wypowiedzeń zmieniających indywidualne warunki umów o pracę w zakresie określonym w załączniku do uchwały dla tych pracowników, którzy wyrażą zgodę na wprowadzenie zmian w drodze porozumienia stron. Na mocy tej uchwały pozwany na początku 2005 r. zaproponował wszystkim pracownikom na piśmie porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, którego powódka nie zaakceptowała.

Kolejny projekt regulaminu wynagradzania został przesłany związkom zawodowym w dniu 25 kwietnia 2005 r., które zaopiniowały go negatywnie wspólnie uzgodnionym stanowiskiem z dnia 28 kwietnia 2005 r. i przedstawiły pozwanemu własny projekt. W dniu 13 maja 2005 r. Zarząd Banku podjął uchwałę Nr 67/05 w sprawie warunków umów o pracę pracowników pozwanego. W tej uchwale pozwany przyjął, że wszystkie dodatkowe świadczenia związane z pracą nieokreślone w załączniku do uchwały z dnia 14 grudnia 2004 r. będą obowiązywały w wysokościach określonych w Kodeksie pracy do czasu wynegocjowania ZUZP, oraz że z dniem 31 grudnia 2005 r. traci moc uchwała Nr 46/2003 z

dnia 2 grudnia 2003 r. w sprawie dopłat do pracowniczych biletów okresowych w komunikacji zbiorowej. Po przeprowadzeniu konsultacji związkowej 10 czerwca 2005 r. i otrzymaniu 17 czerwca 2005 r. negatywnego stanowiska NSZZ "Solidarność", którego powódka jest członkiem, decyzją z dnia 22 czerwca 2005 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy, kategorii zaszeregowania, premii, wysokości dodatku za pracę w porze nocnej, prawa do dofinansowania przejazdów środkami lokomocji oraz podstawy naliczania wymiaru odprawy emerytalno-rentowej ze skutkiem na 30 września 2005 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany podał rozwiązanie z dniem 31 grudnia 2003 r. ZUZP i zunifikowanie zasad zatrudniania w banku w oparciu o uchwałę Nr 266/04 zarządu Banku z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie warunków umów o pracę pracowników pozwanego do czasu wynegocjowania zakładowego układu zbiorowego pracy oraz uchwałę Nr 67/05 zarządu Banku z dnia 13 maja 2005 r. w sprawie warunków umów o pracę pracowników pozwanego.

W ramach takich ustaleń Sąd Rejonowy uznał za uzasadnione roszczenie powódki o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy z 22 czerwca 2005 r. i przywrócić jej dotychczasowe warunki pracy i płacy. Wskazał, że w świetle 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.) pracodawca może wprowadzić regulamin wynagradzania bez uzgodnienia jego treści z organizacjami związkowymi jedynie w sytuacji gdy przedstawione przez niego projekty regulaminu pracy nie zostały przez te organizacje omówione z zajęciem wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni. Pozwany jednak w żaden sposób nie wykazał, że taka sytuacja miała miejsce w rozpoznawanej sprawie, ponieważ osiem zakładowych organizacji związkowych, którym pozwany trzykrotnie przedstawił projekty regulaminu, zajęło wspólnie uzgodnione negatywne stanowisko w terminie 30 dni, co rodziło po stronie pozwanego obowiązek dalszego prowadzenia negocjacji. W ocenie Sądu, podjęte z pominięciem tego trybu uchwały zarządu Banku z 14 grudnia 2004 r. i 13 maja 2005 r. były nieważne, gdyż naruszały przepisy prawa pracy, w szczególności art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 77<sup>1</sup> k.p. Nie stanowiły one źródeł prawa pracy, a działanie pozwanego było obejściem przepisów prawa regulujących zasady i tryb ustanawiania przepisów wewnątrzzakładowych oraz naruszało uprawnienia zakładowych związków zawodowych. Z tych względów powoływanie się na obie te uchwały przez pozwanego przy dokonywaniu wypowiedzenia zmieniającego powódce było nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy uwzględnił apelację pozwanego jedynie w części dotyczącej prawa dofinansowania przejazdu środkami lokomocji i w tym zakresie zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji oddalając powództwo. Prawo to nie zostało bowiem uregulowane w ZUZP, nie zostało też ustalone między stronami w umowie o pracę ani w aneksach do tej umowy. W ocenie Sądu Okręgowego, było to dodatkowe świadczenie wynikające z uchwały Zarządu Banku Nr 246/2003 z dnia 2 grudnia 2003 r., które miało charakter jednostronnego zobowiązania pracodawcy i zarząd Banku mógł się z tego zobowiązania wycofać, co też uczynił w uchwale Nr 67/2005 z dnia 13 maja 2005 r. Wobec tego odstąpienie przez pozwanego od dofinansowywania przejazdów pracowników środkami lokomocji nie wymagało zastosowania trybu z art. 42 k.p.

Sąd Okręgowy wskazał dalej, iż wobec wypowiedzenia ZUZP jego postanowienia nie mogą być stosowane i pracodawca nie ma żadnych obowiązków z niego wynikających wobec nowo zatrudnionych pracowników. Natomiast w przypadku dotychczas zatrudnionych pracowników postanowienia wypowiedzianego układu zbiorowego stały się częścią indywidualnych umów o pracę i wiążą do czasu ich wypowiedzenia przez pracodawcę lub „zawarcia przez strony stosunku pracy wypowiedzenia zmieniającego”. Sąd Okręgowy w całości podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że uchwała Zarządu pozwanego Banku z 14 grudnia 2004 r. nie mogła być podstawą wypowiedzenia powódce warunków pracy. Uchwała ta nie jest wprawdzie nieważna w rozumieniu art. 58 k.c., jednakże w oparciu o nią mogą być ustalone jedynie warunki płacy i pracy nowo zatrudnionych pracowników. Ustalenia wysokości oraz zasad przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia, a także innych składników wynagrodzenia strona pozwana może dokonać jedynie w trybie przewidzianym w art. 77<sup>1</sup> - 77<sup>3</sup> k.p., a więc nie w formie uchwały Zarządu. Ponadto w dalszym ciągu trwają rokowania pozwanego pracodawcy z zakładowymi związkami zawodowymi w przedmiocie uzgodnienia regulaminu wynagradzania i nie wystąpiły przesłanki umożliwiające jednostronne wprowadzenie tego zakładowego aktu płacowego z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Takie działanie pozwanego stanowiło zatem próbę obejścia przepisów regulujących zasady ustalenia wynagrodzenia za pracę.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Okręgowego „w części oddalającej apelację” pełnomocnik pozwanego zarzucił naruszenie art. 45 § 1 k.p. przez niewłaściwe jego zastosowanie, polegające na przyjęciu, że powódce mogły być przywrócone dotychczasowe warunki pracy i płacy, podczas gdy Sąd nie ustalił istnienia żadnej z dwóch uprawniających do

tego przesłanek, a także naruszenie przepisów postępowania, co miało wpływ na wynik sporu, a w szczególności art. 233 k.p.c. przez niezbadanie, czy wypowiedzenie zmieniające było uzasadnione. Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, wymagającego rozstrzygnięcia, czy pracodawca, będący spółką akcyjną zatrudniająca około dziesięciu tysięcy pracowników, u którego nie obowiązuje od dnia 1 stycznia 2004 r. zakładowy układ zbiorowy pracy, gdyż został wypowiedziany przez pracodawcę, ani regulamin wynagradzania, bo między związkami zawodowymi działającymi w firmie pracodawcy a pracodawcą nie doszło do uzgodnienia regulaminu wynagradzania, ani też do wynegocjowania nowego zakładowego układu zbiorowego pracy, może dokonywać wypowiedzeń zmieniających pracownikom, w stosunku do których postanowienia rozwiązanego układu stały się częścią umowy o pracę, czy też jest obowiązany czekać na zawarcie nowego układu lub regulaminu wynagradzania. Sądy obu instancji stwierdziły, że skarżący nie może dokonać wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikom, aż do czasu uzgodnienia ze związkami zawodowymi regulaminu wynagradzania. Takie stanowisko Sądu prowadziło do bezpodstawnej konkluzji, że pracodawca, u którego nie obowiązuje układ zbiorowy pracy ani regulamin wynagradzania jest pozbawiony możliwości dokonywania wypowiedzeń zmieniających. Tymczasem przepisy Kodeksu pracy wśród ustawowych zakazów wypowiedzania umów o pracę takiego zakazu nie przewidują, a obowiązujące przepisy nie uzależniają dokonywania wypowiedzeń zmieniających od uchwalenia nowego ZUZP lub regulaminu pracy. Skarżący podniósł też, że Sądy obu instancji nie zbadały, czy w sprawie zachodziły przesłanki uprawniające do przywrócenia powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy, to jest czy wypowiedzenie było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, ani czy podana przyczyna wypowiedzenia była uzasadniona. W tym stanie sprawy skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej apelację skarżącego, a także poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji w części utrzymanej w mocy zaskarżonym wyrokiem i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w R. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonych wyroków we wskazanych częściach i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz skarżącego zwrotu kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka domagała się oddalenia skargi jako niezasadnej i zasądzenia poniesionych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, ponieważ po opublikowaniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 31/01 (Dz. U. Nr 196, poz. 1660: OTK-A 2002 nr 6, poz. 82), który pozbawił mocy obowiązującej art. 241<sup>1</sup> § 4 k.p., pracodawca nie jest związany postanowieniami rozwiązanego układu zbiorowego pracy, a żaden przepis prawa pracy nie zakazuje mu dokonywania wypowiedzeń zmieniających warunki umów o pracę na niekorzyść pracowników w porównaniu z warunkami wynikającymi z rozwiązanego układu zbiorowego pracy. Tak oceniając stan prawny po rozwiązaniu układu zbiorowego pracy Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06 (Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2007 nr 1, str. 32-34), uznał, że art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia wynikających z układu zbiorowego warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania. Skład orzekający podziela przedstawione w tej uchwale argumenty na rzecz stanowiska, że w odniesieniu do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy zasadą jest generalna możliwość i dopuszczalność jego stosowania przez pracodawcę, tyle że ograniczona przesłankami legalności lub zasadności wypowiedzenia zmieniającego (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.), a ograniczenia (zakazy) dokonywania takiego wypowiedzenia mogą wynikać wyłącznie z przepisów szczególnych. Oznacza to, że rozwiązanie dotychczasowego układu zbiorowego pracy prowadzi do uchylenia generalnej ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym dotychczasowe warunki pracy lub płacy wynikające z rozwiązanego układu.

Przekładając powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, błędne było stanowisko zajęte przez Sądy obu instancji, które sprowadzało się w istocie do bezpodstawnego uznania, iż w razie rozwiązania dotychczasowego układu zbiorowego pracy pracodawca nie może wypowiedzieć dotychczasowych warunków pracy lub płacy wynikających z rozwiązanego układu do czasu zakończenia negocjacji z zakładowymi związkami zawodowymi w sprawie zawarcia nowych zakładowych regulacji płacowych. To, że w odniesieniu do ofert zawarcia zakładowego regulaminu płacowego zakładowe organizacje związkowe trzykrotnie przedstawiały wspólnie uzgodnione negatywne stanowisko, przedkładając pracodawcy

własne projekty regulaminu, oznacza tylko tyle, że pracodawca nie może jednostronnie wydać takiego aktu płacowego w trybie art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten bowiem stanowi, że jeżeli między innymi w sprawie regulaminu wynagradzania zakładowe organizacje związkowe nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, to decyzję w tej sprawie podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Równocześnie zajmując wspólnie uzgodnione negatywne stanowisko zakładowe organizacje związkowe powinny mieć na uwadze, że pracodawca do czasu uzgodnienia ze związkami zawodowymi nowego układu zbiorowego pracy lub zakładowych aktów płacowych, będzie krępowany w modyfikowaniu (zmianach) indywidualnych warunków pracy i płacy jedynie powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz wymaganiami legalności i zasadności dokonywanych wypowiedzeń zmieniających. W takim aspekcie sprawy należało rozważyć wydane przez pozwanego pracodawcę uchwały zarządu Banku BPH S.A.: Nr 266 z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie warunków umów o pracę do czasu wynegocjowania zakładowego układu zbiorowego pracy pracowników BPH S.A. oraz Nr 67 z dnia 13 maja 2005 r. w sprawie warunków umów o pracę pracowników Banku BPH S.A., które nie były regulaminami wynagradzania (tak zresztą nie zostały nazwane przez pracodawcę), ani źródłami prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a w tym charakterze uchwały te były ocenione przez Sądy obu instancji. Wprawdzie Sąd drugiej instancji przyjął, że nie były to akty nieważne w rozumieniu art. 58 k.c., ale równocześnie uznał, że na ich podstawie mogły być ustalane warunki umów o pracę wyłącznie nowo zatrudnionym pracownikom. Tymczasem brak prawnych możliwości wydania przez pracodawcę regulaminu wynagradzania w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi bądź w trybie art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, ze względu na wspólnie uzgodnione negatywne stanowisko zakładowych organizacji związkowych w odniesieniu do ofert pracodawcy zawarcia zakładowego regulaminu wynagradzania, wcale nie oznacza, że pracodawcę nadal bezwzględnie wiążą warunki pracy i płacy, które wynikały z rozwiązanego układu zbiorowego pracy. Przeciwnie, w razie utraty mocy obowiązującej (rozwiązania) dotychczasowego układu zbiorowego pracy i braku możliwości zawarcia lub wydania zakładowego regulaminu wynagradzania, ze względu na wspólnie uzgodnione negatywne stanowisko zakładowych organizacji związkowych, pracodawca może regulować warunki pracy i płacy według standardów powszechnego prawa pracy, co sprawia, że



dokonane powódce wypowiedzenie zmieniające wymaga zbadania jego legalności (zgodności z prawem) i zasadności na gruncie powszechnie obowiązującego prawa pracy.

Powyższe wymaga zweryfikowania, czy zaproponowana powódce w drodze wypowiedzenia zmieniającego zmiana warunków pracy i płacy, oparta o postanowienia wynikające ze spornych uchwał zarządu pozwanego, które nie mogą być mniej korzystne niż przepisy prawa pracy, nie naruszała wymagań zasadności i zgodności z powszechnym prawem pracy dokonanego powódce wypowiedzenia zmieniającego. W tym celu Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> k.p.c.).

/tp/