

Wyrok z dnia 9 maja 2007 r.

I PK 256/06

Po utracie od dnia 26 listopada 2002 r. mocy obowiązującej art. 241⁷ § 4 k.p. w związku z orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 31/01 (Dz.U. Nr 196, poz. 1660), pracodawca nie jest związany postanowieniami rozwiązanego układu zbiorowego pracy oraz wypowiedzianego regulaminu wynagradzania i może złożyć pracownikom wypowiedzenia zmieniające warunki umowy o pracę na ich niekorzyść.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Romualda Spyt (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 maja 2007 r. sprawy z powództwa Ewy G. przeciwko Bankowi B. SA w K. Oddziałowi w G. o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach Ośrodka Zamiejscowego w Rybniku z dnia 1 czerwca 2006 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt 2 i 3 i zmienił poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku z dnia 14 lutego 2006 r. [...] w części dotyczącej przywrócenia powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy w zakresie: stanowiska pracy, kategorii zaszeregowania, wypłaty premii, wysokości dodatku za pracę w porze nocnej i oddalił powództwo;

2. zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za wszystkie instancje.

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

Powódka Ewa G. wniosła przeciwko Bankowi B. SA w K. o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne, podnosząc, że wypowiedzenie to narusza art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i art. 77¹ k.p., ponieważ nowe

warunki pracy i płacy ustalone zostały na podstawie uchwał zarządu Banku, które nie stanowią źródeł wewnątrzzakładowego prawa w świetle art. 9 § 1 k.p. i art. 77¹ k.p. Stwierdziła też, że jest pracownikiem podlegającym ochronie przewidzianej w art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.).

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i wywiódł, że z dniem 31 grudnia 2003 r. wygaśł obowiązujący u niego zakładowy układ zbiorowy pracy i do chwili wniesienia pozwu nie wprowadzono w życie nowego układu jak też regulaminu wynagradzania. Podstawą wypowiedzenia była uchwała zarządu Banku z dnia 14 grudnia 2004 r., która nie jest regulaminem wynagradzania lecz jednostronnym określeniem warunków pracy i płacy, a pracodawca ma prawo, po wygaśnięciu układu zbiorowego pracy, kształtować stosunki pracy zgodnie z jego „potrzebami biznesowymi”, stosując odpowiednie przepisy prawa. Stwierdził także, że powódce nie przysługuje ochrona prawna przed wypowiedzeniem zmieniającym z racji pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku wyrokiem z dnia 14 lutego 2006 r. przywrócił powódce dotychczasowe warunki umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy, kategorii zaszeregowania, wypłaty premii, wysokości dodatku za pracę w porze nocnej, prawa do dofinansowania przejazdów środkami lokomocji oraz podstawy naliczania odprawy emerytalno-rentowej i zasądził od pozwanego na rzecz powódki zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy ustalił, że powódka 16 października 1997 r. została zatrudniona u poprzednika prawnego pozwanego - w [...] Banku K. S.A w W. Z dniem 31 grudnia 2001 r. [...] Bank K., jako spółka przejmowana, połączył się z Bankiem B. SA w K. i pracownicy tego pierwszego Banku stali się pracownikami Banku B. SA. Warunki wynagradzania wynikały z zakładowego układu zbiorowego pracy z dnia 26 kwietnia 1996 r., obowiązującego w Banku B. SA. Powyższy układ zbiorowy pracy wypowiedziany został przez pracodawcę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2003 r. Konsultacje pozwanego z działającymi u niego ośmioma związkami zawodowymi w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania nie przyniosły rezultatu. Pozwany trzykrotnie, w dniu 28 listopada 2003 r., w dniu 29 września 2004 r. oraz w dniu 25 kwietnia 2005 r., przedstawił związkom zawodowym projekt regulaminu wynagradzania i za każdym razem związki zawodowe przedstawiały wspólnie uzgodnione negatywne stanowisko. W dniu 14 grudnia 2004 r. zarząd

Banku podjął uchwałę [...] w sprawie warunków umów o pracę pracowników pozwanego do czasu wynegocjowania zakładowego układu zbiorowego. Na mocy tej uchwały pozwany zaproponował wszystkim pracownikom porozumienie zmieniające warunki pracy, którego powódka nie zaakceptowała. W dniu 13 maja 2005 r. zarząd Banku podjął kolejną uchwałę, na mocy której stwierdził, 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 nowego układu zbiorowego pracy. W uchwale stwierdzono także, że traci moc uchwała [...] w sprawie dopłat do pracowniczych biletów okresowych stosowanych w komunikacji zbiorowej.

Po przeprowadzeniu konsultacji związkowej i po otrzymaniu negatywnego stanowiska NSZZ „Solidarność”, którego powódka jest członkiem, pozwany w dniu 10 czerwca 2005 r. wypowiedział powódce umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy, kategorii zaszeregowania, wypłaty premii, wysokości dodatku za pracę w porze nocnej, prawa do dofinansowania dojazdów do pracy. Jako podstawę wypowiedzenia podał zunifikowanie zasad zatrudniania w Banku w oparciu o uchwały zarządu z dnia 14 grudnia 2004 r. [...] oraz z dnia 13 maja 2005 r. [...] - do czasu wynegocjowania nowego układu zbiorowego pracy.

Mając na względzie tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy zważył, że uchwały zarządu Banku z dnia 14 grudnia 2004 r. oraz z dnia 13 maja 2005 r. są nieważne, gdyż podjęte zostały z pominięciem trybu wskazanego w przepisach ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 79, poz. 854 ze zm.), ponadto naruszają przepisy prawa pracy - w szczególności art. 9 § 1 k.p., art. 77¹ k.p. i nie stanowią źródeł prawa pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego działania pozwanego stanowią obejście przepisów wyżej wskazanych, a także naruszają uprawnienia organizacji związkowych wynikające z art. 30 ustawy o związkach zawodowych. W kontekście tych argumentów Sąd Rejonowy podkreślił, że w jego ocenie pozwany nie podejmuje czynności w celu szybkiego i sprawnego ustalenia regulaminu wynagrodzenia, gdyż kolejne projekty regulaminów wynagradzania dzieli długi okres bezczynności pozwanego, do którego przecież należy inicjatywa w tym zakresie. Ostatecznie Sąd stwierdził, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy w świetle przepisu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. było nieuzasadnione.

W wyniku apelacji pozwanego, zaskarżającego wyrok w całości, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach Ośrodek Zamiejscowy w

Rybniku wyrokiem z dnia 1 czerwca 2006 r. zmienił zaskarżony wyrok w części, w ten sposób, że oddalił powództwo o przywrócenie prawa do dofinansowania przejazdów środkami lokomocji, natomiast oddalił apelację w pozostałym zakresie, orzekając także o kosztach postępowania.

W pisemnych motywach rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego oraz jego stanowisko odnośnie tego, iż uchwała zarządu Banku z dnia 14 grudnia 2004 r. nie może stanowić podstawy wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy. Stwierdził, że ustalenie wysokości wynagrodzenia (stawek zasadniczych i innych składników) nie może nastąpić w formie uchwały zarządu lecz jedynie w trybie przewidzianym w przepisach art. 77¹ - 77³ k.p., a rokowania między pozwanym a działającymi u niego związkami zawodowymi w przedmiocie uzgodnienia regulaminu wynagradzania wciąż trwają. Wywiódł także, że w stosunku do dotychczas zatrudnionych pracowników postanowienia wypowiedzianego układu zbiorowego pracy stały się częścią indywidualnych umów o pracę i wiążą pracodawcę do czasu ich wypowiedzenia. Podniósł też, iż uprawnienia powódki dotyczące dofinansowania dojazdów do pracy środkami lokomocji nie wynikały z zakładowego układu zbiorowego pracy lecz z uchwały zarządu Banku i było to świadczenia dodatkowe, wynikające z jednostronnego zobowiązania pracodawcy, stąd też pozwany mógł się z niego wycofać, co też uczynił w uchwale z dnia 13 maja 2005 r.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł pozwany - w części dotyczącej oddalenia apelacji - opierając ją na naruszeniu prawa materialnego art. 45 § 1 k.p., poprzez niewłaściwe jego zastosowanie, polegające na przyjęciu, że powódce mogą być przywrócone dotychczasowe warunki pracy i płacy - bez ustalenia istnienia żadnej z dwóch uprawniających ku temu przesłanek oraz naruszenie przepisów prawa procesowego - art. 233 k.p.c., które miało wpływ na wynik sprawy, poprzez niezbadanie, czy wypowiedzenie zmieniające jest uzasadnione.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części, a także o uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temu ostatniemu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonych wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, uzasadniając to tym, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, polegające na rozstrzy-

gnięciu, czy pracodawca, u którego nie obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy, gdyż został wypowiedziany przez pracodawcę, ani regulamin wynagradzania, ponieważ nie doszło do jego uzgodnienia ze związkami zawodowymi, ani też nie wynegocjowano nowego zakładowego układu zbiorowego pracy, może dokonywać wypowiedzeń zmieniających pracownikom, w stosunku do których postanowienia wypowiedzianego układu stały się częścią umowy o pracę, czy też pracodawca musi czekać na zawarcie nowego układu lub regulaminu wynagradzania. W uzasadnieniu skargi skarżący wskazał, że ani Sąd Rejonowy ani Sąd Okręgowy nie zbadały, czy zachodzą przesłanki do przywrócenia powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy, tj. nie zbadały, czy wypowiedzenie jest nieuzasadnione, czy też narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Brak takich ustaleń uzasadnia, zdaniem skarżącego, zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. W konsekwencji Sąd naruszył przepis art. 45 § 1 k.p. Pozwany podkreślił, że Sąd Okręgowy popadł w wewnętrzną sprzeczność w swoich wywodach, bo z jednej strony stwierdził, że w przypadku dotychczas zatrudnionych pracowników postanowienia wypowiedzianego układu zbiorowego pracy stały się częścią indywidualnych umów o pracę i wiążą pracodawcę do czasu ich wypowiedzenia, a z drugiej strony przedstawił stanowisko, że pozwany nie miał prawa wypowiedzieć powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy. Stanowisko to jest nieuzasadnione, gdyż przepisy Kodeksu pracy przewidują wyraźne zakazy wypowiedzania umów o pracę i zakazy te nie dotyczą sytuacji faktycznej istniejącej w niniejszej sprawie.

W odpowiedzi na skargę powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, aczkolwiek nie wszystkie jej podstawy są uzasadnione; w szczególności dotyczy to zarzutu naruszenia przepisu prawa procesowego - art. 233 k.p.c.

Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c. Przepis ten określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów. Zatem zarzut

oparty na naruszeniu powyższego przepisu usuwa się spod kontroli kasacyjnej (por. wyrok SN z dnia 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06 LEX nr 230204; postanowienie SN z dnia 23 września 2005 r., III CSK 13/05 OSNC 2006 nr 4, poz. 76). Niezależnie od tych uwag, zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. postawiony został wadliwie, bowiem nie przytoczono w nim argumentów związanych z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, wyrażającej się poprawnością wnioskowania z punktu widzenia logiki i zasad doświadczenia życiowego, lecz wskazano jedynie brak ustaleń faktycznych w uzasadnieniu wyroku, które pozwoliłyby na zastosowanie określonego przepisu prawa materialnego. Takie uchybienie może uzasadniać zarzut naruszenia 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i wypełniać podstawę kasacyjną wskazaną w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., lecz może to nastąpić w wyjątkowych wypadkach, a mianowicie tylko wtedy, gdy skutek uchybienia konkretnym wymaganiom zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej. Z tego względu oraz biorąc pod uwagę treść art. 398¹³ § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę w granicach podstaw, przedstawiony w skardze powyższy zarzut nie może zostać uwzględniony.

Przechodząc kolejno do zarzutu naruszenia prawa materialnego - art. 45 § 1 k.p., to skarżący, uzasadniając go, przywołał również brak ustaleń faktycznych w zaskarżonym wyroku odnośnie istnienia dwóch przesłanek uzasadniających jego zastosowanie, tj. brak ustalenia z jakich powodów wypowiedzenie uznane zostało za nieuzasadnione bądź brak ustalenia o naruszeniach obowiązujących przepisów. Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przesłanki uzasadniające zastosowanie powyższego przepisu to: brak uzasadnienia dla dokonanego wypowiedzenia oraz naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę; przy czym spełnienie choćby jednej z tych przesłanek jest wystarczające dla zastosowania tej normy prawnej. Wbrew pogładowi skarżącego, z wywodów Sądu Rejonowego, które Sąd Okręgowy podzielił, wynika, że uzasadnieniem do zastosowania art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. jest stwierdzenie, iż dokonane wypowiedzenie zmieniające było nieuzasadnione, gdyż zaproponowane przez pozwanego nowe warunki pracy i płacy nie znajdują oparcia w przywołanych przepi-

sach prawa i stanowią ich obejście. Innymi słowy, chociaż przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była zmiana zasad wynagradzania u pracodawcy, to przyczyny tej nie można uznać za uzasadnioną, gdyż działania pracodawcy w stanowieniu nowych zasad wynagradzania były bezprawne. Tym samym, nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę lub warunków pracy i płacy, to także takie wypowiedzenie, w którym skutek jest powiązany z realnie istniejącą przyczyną, lecz przyczyna ta wywołana jest czynnościami prawnymi pracodawcy, które w myśl art. 58 § 1 k.c. uznane zostały przez sąd za sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa lub mające na celu obejście prawa. Nie jest więc tak, jak twierdzi skarżący, iż brak było w zaskarżonym orzeczeniu podstaw faktycznych dla dokonania subsumcji określonej normy prawnej. Tak więc i w ten sposób skonstruowany zarzut naruszenia prawa materialnego nie jest również uzasadniony.

Z uzasadnienia skargi kasacyjnej w istocie wynika, że skarżący kwestionuje wywody Sądu Okręgowego i Rejonowego dotyczące bezprawności swoich działań w zakresie stanowienia warunków pracy i płacy, a w konsekwencji dotyczące bezzasadności wypowiedzenia zmieniającego, stojąc na stanowisku, że wynikające z wypowiedzianego zakładowego układu zbiorowego pracy warunki pracy i płacy, które stały się warunkami indywidualnej umowy o pracę, mogą być wypowiedziane, mimo że nie obowiązuje ani nowy zakładowy układ zbiorowy pracy ani regulamin wynagradzania. W tej sytuacji prawidłowo skonstruowany zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. winien wskazywać na jego bezzasadne zastosowanie w sytuacji, kiedy nie zachodziła żadna z przesłanek w nim wskazanych.

W zakresie tak rozumianego zarzutu wskazać należy na przepis art. 241¹³ § 2 k.p., który stanowi, 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, 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. Z jego treści wprost wynika, że ma on zastosowanie do niekorzystnej dla pracowników zmiany układu zbiorowego lub wprowadzenia nowego układu, gdy poprzednio istniał stan bezukładowy. Nie ma natomiast przepisu regulującego wprost sytuację, gdy układ zbiorowy lub regulamin wynagradzania tracą moc, a w ich miejsce nie został wprowadzony nowy akt regulujący wynagrodzenia. Stan taki był uregulowany w

przepisie art. 241⁷ § 4 k.p., który w zdaniu pierwszym stanowił, że razie rozwiązania układu do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie ustaliły lub w drodze porozumienia ustalą inny termin stosowania rozwiązanego układu. Nową sytuację prawną od 26 listopada 2002 r. spowodował wyrok TK z 18 listopada 2002 r., K 31/01 (Dz.U. Nr 196, poz. 1660, OTK-A 2002 nr 6, poz. 82), który pozbawił mocy obowiązującej przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. Nie budzi wątpliwości, że w tym nowym stanie prawnym pracodawca nie jest związany postanowieniami rozwiązanego układu zbiorowego i może złożyć pracownikom wypowiedzenia zmieniające warunki umowy o pracę na ich niekorzyść w porównaniu z warunkami wynikającymi z układu. Żaden przepis nie zakazuje mu bowiem tej czynności. (por. uchwałę siedmiu sędziów SN z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06 Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, poz. 82). Skoro dopuszczalne jest dokonywanie wypowiedzeń zmieniających w stanie bezukładowym, rozumianym także jako brak regulacji zasad wynagradzania w oparciu o przepisy art. 77² k.p., nowe warunki pracy i płacy zaproponowane w tym wypowiedzeniu siłą rzeczy nie mogą mieć oparcia w układzie zbiorowym czy regulaminie wynagradzania. Stąd wywody Sądów obu instancji w istocie zawierają wewnętrzną sprzeczność. Zakładają bowiem one, że nawet w stanie, w którym nie obowiązuje ani układ zbiorowy, ani regulamin wynagradzania, warunki pracy i płacy, zaproponowane w wypowiedzeniu zmieniającym, muszą wynikać z aktów odpowiadających wymogom art. 77¹ - 77² k.p., stanowiący źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Z powyższych względów nie można zarzucić pozwanemu, jak uczyniły to Sądy obu instancji, próby obejścia przepisów regulujących zasady ustalania wynagrodzenia za pracę, a konsekwencji uznać je za bezprawne i z tego powodu stwierdzić bezzasadność wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Najwyższy uznał także, że przepis art. 241¹³ § 2 k.p., zdanie drugie, ma zastosowanie do wypowiedzenia, wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale siedmiu sędziów z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06.

Konsekwencją przyjęcia powyższego stanowiska jest uznanie, że powódka nie podlegała ochronie przewidzianej w art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Z uwagi na powyższe Sąd Najwyższy uznał zarzut naruszenia przepisu art. 45 § 1 k.p. za uzasadniony i na mocy art. 398¹⁶ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku. O kosztach orzeczono mając na względzie treść art. 98 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c i w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1, § 12 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349).

=====