



Sygn. akt II PK 141/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)  
SSN Zbigniew Korzeniowski  
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa L. I. i in. ,  
przeciwko Ochronie [...] Sp. z o.o. w likwidacji  
z udziałem Międzyzakładowego Związku Zawodowego [...] o przywrócenie  
dotychczasowych warunków pracy i płacy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 kwietnia 2015 r.,  
skarg kasacyjnych powodów [...]  
od wyroku Sądu Okręgowego w K.  
z dnia 25 marca 2014 r.,

**oddala skargi kasacyjne i odstępuje od obciążania powodów  
kosztami postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Powodowie wnieśli pozwy o uznanie złożonych im wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy za bezskuteczne, a w przypadku upływu

okresu wypowiedzenia przed zamknięciem rozprawy - o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy ustalonych w umowie o pracę. W uzasadnieniu pozwów wskazano, że pozwana spółka poinformowała związki zawodowe w dniu 16 kwietnia 2013 r., że zgodnie z kodeksem pracy nie można zmienić warunków pracownikom przejętym w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. jedynie w okresie jednego roku od przejścia. Powodowie nie zgadzali się z takim stanowiskiem pozwanej. Twierdzili, że § 2 regulaminu wynagradzania rozszerza ten okres, czyniąc go bezterminowym. W efekcie, wypowiedzenie im warunków wynagradzania powinno nastąpić po uprzedniej zmianie regulaminu wynagradzania.

Wyrokiem z dnia 5 listopada 2013 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uwzględnił powództwa. Ustalił, że począwszy od dnia 1 stycznia 2001 r. - w związku z przejściem części zakładu pracy na nowego pracodawcę - Ochrona [...] Sp. z o.o. zaczęła przejmować pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Jeszcze przed przejściem, tzn. z dniem 30 grudnia 2000 r. wprowadzono u pozwanej regulamin wynagradzania. Zgodnie z § 2 tego regulaminu jego postanowienia znajdowały zastosowanie do pracowników Spółki Ochrona [...] z wyłączeniem jednak pracowników, którzy przeszli do spółki w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., do których stosowano przepisy regulaminów wynagradzania lub zakładowych układów zbiorowych pracy, obowiązujących tych pracowników u dotychczasowego pracodawcy. Takim aktem, jak stwierdził Sąd, był Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Kopalni [...] z dnia 17.01.1996 r. i Pakiet Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych z dnia 15.03.1999 r. Sąd ustalił ponadto, że zgodnie z treścią tych aktów przejęci pracownicy mieli prawo do: odpraw emerytalno - rentowych, nagród jubileuszowych, wynagrodzenia za wysługę lat tzw. „kartę górnika”, pracowniczego deputatu węglowego, dodatku do sanitariuszy, dodatkowych dni wolnych od pracy wynikających z systemu czterobrygadowego pracowników ochrony osób i mienia, zakładowej straży pożarnej i sprzątaczek, uprawnień w zakresie praw honorowych tj. dnia wolnego od pracy „Dzień Św. Barbary” (4 grudnia), nagrody z okazji dnia górnika i tradycyjnego ekwiwalentu pieniężnego tzw. „barbórkowe”, dodatku za nadgodziny, dopłat do biletów. Sąd ustalił również, że w związku z koniecznością ujednoczenia systemu wynagrodzeń

wszystkich pracowników pozwanej, a także ograniczeniem kosztów funkcjonowania pozwanej, pozwana poinformowała organizacje związkowe oraz radę pracowników o przyczynach uzasadniających wypowiedzenia warunków pracy i płacy wszystkim pracownikom, którzy przeszli do pozwanej spółki w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. oraz wskazała nowe warunki pracy i płacy jakie zamierza zaproponować tym pracownikom, tj. odprawę emerytalno - rentową zgodnie z regulaminem wynagradzania z dnia 28.12.2000 r., czas pracy zgodnie z regulaminem pracy z dnia 14.02.2011 r., dodatek za nadgodziny zgodnie z regulaminem wynagradzania z dnia 28.12.2000 r., pozostałe świadczenia zgodnie z regulaminem wynagradzania z dnia 28.12.2000 r. oraz przepisami k.p. Pozwana poinformowała organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodom, co finalnie mimo zastrzeżeń organizacji związkowej zrobiła. Pismem z dnia 26.04.2013 r. organizacje związkowe wszczęły z pozwaną spór zbiorowy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy stwierdził, że pracownicy przejęci przez pozwaną zostali objęci postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Kopalni [...] z dnia 17 stycznia 1996 r. oraz Pakietem Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych z dnia 15 marca 1999 r. Zdaniem Sądu, poza wątpliwościami pozostawało to, że w art. 241<sup>8</sup> k.p. ustawodawca określił minimalny okres stosowania obowiązujących u poprzedniego pracodawcy aktów prawa pracy, ale dopuszczalne jest ustalenie korzystniejszego dla pracowników okresu. Sąd stwierdził, że wprawdzie § 2 regulaminu wynagradzania nie zawierał terminu końcowego obowiązywania przepisów regulaminów wynagradzania lub zakładowych układów zbiorowych pracy, obowiązujących przejmowanych pracowników u dotychczasowego pracodawcy jednakże tego rodzaju sformułowanie należy interpretować na korzyść pracowników i uznać, że okres obowiązywania ww. regulacji nie ogranicza się do przewidzianego w art. 241<sup>8</sup> k.p. rocznego terminu, ale jest bezterminowy. W ocenie Sądu Rejonowego za tego rodzaju interpretacją przemawiała przede wszystkim funkcja gwarancyjna tego unormowania wobec przejmowanych pracowników. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że w tej sprawie zapis regulaminu wynagradzania nie mógł być traktowany jako powtórzenie ustawowego unormowania z art. 241<sup>8</sup> k.p., tym bardziej, że § 2 regulaminu nie odwoływał się do tej regulacji w żaden sposób.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację złożyła pozwana, zaskarżając go w całości. Zarzucono błędną wykładnię § 2 regulaminu wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 r. w zw. z art. 241<sup>8</sup> k.p., naruszenie art. 241<sup>8</sup> k.p. w zw. z art. 241<sup>13</sup> zdanie drugie k.p. przez błędne przyjęcie, że pozwana jest zobowiązana bezterminowo stosować regulacje (układ i pakiet), jakie obowiązywały powodów i pozostałych pracowników przejętych w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. u poprzedniego pracodawcy, a także sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału przez przyjęcie, że zakładowa organizacja związkowa brała udział przy tworzeniu regulaminu wynagradzania i intencją uzgadniających regulamin wynagradzania była bezterminowa gwarancja obowiązywania ww. aktów, co miałyby wynikać z treści § 2 regulaminu wynagradzania.

Sąd Okręgowy uwzględnił apelację, zmienił wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwa.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zaskarżony wyrok naruszał przepisy prawa materialnego, tj. przede wszystkim art. 241<sup>8</sup> k.p. w zw. z § 2 regulaminu wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 r. Podkreślając, że wykładni § 2 regulaminu wynagradzania należy dokonywać w oparciu o całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, zwrócił uwagę, że powodowie w trzech terminach - tj. od 1 stycznia 2001 roku w zakresie Straży Przemysłowej, od 1 stycznia 2007 roku w zakresie utrzymania czystości pomieszczeń użytkowych oraz obsługi łaźni K. [...] oraz od dnia 1 stycznia 2009 roku w zakresie bezpieczeństwa ppoż i prowadzenia spraw ppoż w K. - zostali przejęci na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> k.p. przez nowego pracodawcę - spółkę Ochrona [...], której jedynym wspólnikiem była K.[...]. W zawiadomieniach kierowanych co do pierwszej grupy pracowników Straży Przemysłowej o przejściu w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. wyraźnie wskazano, że do przejętych pracowników będą stosowane postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy, którym pracownicy byli objęci przed przejściem oraz Pakietu Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych, ale stosowanie do art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p. w okresie jednego roku od dnia przejścia pracowników. Takiego wyraźnego sformułowania nie zawierały kolejne zawiadomienia odnośnie drugiej i trzeciej grupy pracowników - przejętych od dnia 1 stycznia 2007 r. oraz od dnia 1 stycznia

2009 r. Sąd zwrócił również uwagę na zeznania złożone w toku postępowania przed sądem I instancji, w szczególności prezesa pozwanej, który wskazał, że nigdy nie interpretował zapisu § 2 regulaminu wynagradzania jako przeszkody do wypowiedzeń zmieniających pracowników przejętych w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Sąd dokonując wykładni art. 241<sup>8</sup> § 1, 2 k.p. podkreślił, że w zamyśle ustawodawcy wspólnotowego i krajowego jest to, aby instytucja transferu została uregulowana w sposób całościowy i spełniała cel, jakim jest zapewnienie od strony pracowniczej funkcjonowania zakładu lub jego części na warunkach dotychczasowych. Regulacja ta stanowi, zdaniem Sądu, jednocześnie wyraz uwzględnienia interesów nowego pracodawcy związanego przez okres roku warunkami pracy wynikającymi z układu zbiorowego pracy poprzedniego pracodawcy, którego nie jest stroną ani też nie jest zobowiązany do jego dobrowolnego stosowania. Przechodząc do wykładni § 2 regulaminu wynagradzania stwierdził, że literalne brzmienie tego postanowienia nie wskazuje w żadnym razie, aby ustalono w nim bezterminowy okres obowiązywania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Kopalni [...] oraz Pakietu Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych. Zdaniem Sądu, również zebrany w sprawie materiał dowodowy (uzupełniony w ramach postępowania apelacyjnego o dowody rzeczowe), nie wskazuje na żadne ograniczenie w zakresie stosowania art. 241<sup>8</sup> k.p. W konsekwencji Sąd Okręgowy stwierdził, że z § 2 regulaminu wynagradzania nie można wyprowadzić wniosku, że pozwana zagwarantowała przejmowanym pracownikom bezterminowe stosowanie postanowień Układu i Pakietu, jakie obowiązywały w chwili przejścia. Ponadto, że pozwana w wyniku wprowadzenia do regulaminu wynagrodzenia tego postanowienia zrezygnowała z możliwości wypowiedzenia w przyszłości w stosunku do przejętych pracowników dotychczasowych warunków pracy i płacy. Natomiast okoliczność, że przez okres ponad 13 lat pozwana nie skorzystała z możliwości wypowiedzenia warunków pracy i płacy przejętym pracownikom, zdaniem Sądu, nie uzasadnia tezy, że regulamin wynagradzania wprowadzał jakiegokolwiek ograniczenia w możliwości wypowiedzenia tych warunków.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożył pełnomocnik powodów. Zarzucono naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie tj.

art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p. oraz § 2 regulaminu wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 r. przez niewłaściwą wykładnię przepisu k.p. wskazującego na roczne stosowanie postanowień układu, którym powodowie byli objęci przed przejściem zakładu pracy tylko w sytuacji gdy odrębne przepisy nie stanowią inaczej oraz przez błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że takim odrębnym przepisem nie jest § 2 obowiązującego regulaminu wynagradzania, a tym samym błąd w ustaleniu, że § 2 regulaminu wynagradzania nie stanowi odrębnej regulacji w rozumieniu art. 241<sup>8</sup> k.p., stanowiącej inaczej, tj. zawierającej bezterminowe wyłączenie stosowania tego regulaminu i wprowadzenie zasady, że do tych pracowników „stosuje się przepisy regulaminów wynagradzania lub zakładowych układów zbiorowych pracy, obowiązujących tych pracowników u dotychczasowego pracodawcy”;

art. 9 § 1 k.p. przez błędne zdefiniowanie obowiązującego u pozwanej regulaminu wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 r. w tym w szczególności jego § 2 jako przepisu nieobowiązującego i stanowiącego jedynie powtórzenie powszechnie obowiązującego przepisu art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p., mimo oczywistej różnicy treści tych unormowań i braku obowiązku wprowadzania tych postanowień kodeksowych do regulaminu wynagradzania; a tym samym błędne przyjęcie, że intencja zapisów regulaminu wynagradzania była taka sama jak wynikająca z wykładni art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p. i pośrednio błędne ustalenie, że regulamin wynagradzania nie jest przepisem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.;

art. 9 § 2 i 3 k.p. przez błędne zastosowanie polegające na niewynikającym z ustalonego stanu faktycznego stwierdzeniu, że zaproponowane powodom nowe warunki „oceniać należy jako korzystniejsze dla powodów”, a skutkiem tej błędnej oceny wyłączono stosowanie obowiązującego nadal i nie zmienionego § 2 regulaminu wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 r., tym samym błędne ustalenie, że skutkiem wypowiedzeń zmieniających powodowie uzyskali lepsze warunki wynagradzania, gdy tymczasem niespornie te wypowiedzenia pozbawiły pracowników istotnych elementów wynagradzania;

art. 241<sup>8</sup> § 2 k.p. przez odniesienie do przepisu art. 242<sup>13</sup> § 2 k.p. i przyjęcie, że w przedmiotowym stanie faktycznym te przepisy stanowią o funkcji ochronnej pracodawcy, tj. że mają zastosowanie bez względu na przewidzenie w art. 241<sup>8</sup> § 1

k.p. wyłączenie tej zasady, jeżeli jak w tym przypadku „odrębne przepisy stanowią inaczej”, tym samym błęd we wnioskowaniu, iż funkcja ochrona nowego pracodawcy w tych przepisach przewidziana jest nadrzędna w stosunku do obowiązywania przepisów odrębnych w postaci § 2 regulaminu wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 r.;

art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz art. 26<sup>1</sup> ust 1 ustawy o związkach zawodowych z 23 maja 1999 r. w powiązaniu z § 11 ust. 4 oraz §15 ust 1 Pakietu Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych z dnia 15 marca 1999 r. i treścią zawiadomień o przejściu pracowników, w których wskazano odpowiednie stosowanie tego „Pakietu” przez przyjęcie, że gwarancja stosowania obowiązującego powodów przed zmianą pracodawcy Układu Zbiorowego Pracy nie ma zastosowania mimo, że stosowanie tych norm wskazano w zawiadomieniu o przejściu zakładu pracy;

art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 77<sup>2</sup> § 2 k.p. przez przyjęcie, że wypowiedzenie powodom warunków umów o pracę nie narusza postanowień obowiązującego regulaminu wynagradzania, mimo dalszego obowiązywania § 2 tego regulaminu i nie dokonania jego zmiany.

Wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, w stosunku do powodów składających skargę kasacyjną, oraz o przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie, przy zająsci przesłanek z art. 398<sup>16</sup> k.p.c. o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji pozwanej i utrzymanie w mocy orzeczenia Sądu Rejonowego w stosunku do powodów składających skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje

Skargi kasacyjne powodów okazały się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Zasadniczym problemem wyjściowym było w sprawie ustalenie okresu obowiązywania obowiązującego u strony pozwanej postanowienia § 2 regulaminu wynagradzania. Zgodnie z nim postanowienia regulaminu znajdowały zastosowanie do pracowników pozwanej spółki z wyłączeniem pracowników, którzy przeszli do niej w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., do których stosuje się przepisy regulaminów

wynagradzania lub zakładowych układów zbiorowych pracy, obowiązujących tych pracowników u dotychczasowego pracodawcy.

Zdaniem powodów powyższe postanowienie regulaminu miało obowiązywać bezterminowo. Przyjęcie takiego znaczenia (treści) tego postanowienia oznaczałoby więc, że możliwość skutecznego dokonania wypowiedzeń zmieniających wymagałaby wcześniejszej zmiany regulaminu wynagradzania. Natomiast zdaniem pozwanej zakres czasowy obowiązywania poprzednich warunków została uregulowana w przepisie art. 241<sup>8</sup> k.p., a więc wynosił maksymalnie jeden rok.

W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy w przekonujący sposób ustalił i uzasadnił, że nawet z językowej treści spornego postanowienia nie wynika bezterminowy okres obowiązywania poprzednich warunków zatrudnienia powodów. Należy w tym miejscu zauważyć, że treść i wola stron autonomicznego aktu prawa pracy należą do podstawy faktycznej orzeczenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r., II PK 198/12, OSNP 2014 nr 1, poz. 2). Natomiast kwestię prawną stanowi problem ich obowiązywania, relacja do innych aktów prawnych oraz wykładnia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10, niep.). Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego regulamin wynagrodzenia jest niewątpliwie aktem normatywnym prawa pracy (art. 9 k.p.) Do jego interpretacji należy więc stosować metody wykładni przepisów prawa. Wynika z tego, że oprócz wykładni językowej dopuszczalne jest stosowanie innych metod wykładni analogicznych do wykładni aktów normatywnych powszechnego prawa pracy (np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 42/12, OSNP 2013 nr 23-24, poz. 271, czy z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2008 nr 9, poz. 472). Jednak wyjątkowo można odwołać się do wykładni woli stron (np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70, czy z dnia 26 lipca 2011 r., I PK 27/11, Lex nr 1001277).

Swoje ustalenia Sąd Okręgowy oparł więc na zeznaniach prezesa pozwanej spółki (należy przy tym wyraźnie zaznaczyć, że regulamin został wydany przez pracodawcę bez udziału związków zawodowych), jak i powodów, którzy byli poinformowani, że dotychczasowe warunki wynagradzania będą obowiązywały tylko przez okres jednego roku. Także z uwagi na całokształt okoliczności



faktycznych (przejmowanie pracowników także od innych niż kopalnia podmiotów) trafnie przyjęto, że regulamin nie mógł obowiązywać wszystkich pracowników bez wyjątku. Do przejmowanych pracowników miał bowiem zastosowanie okres ochronny przewidziany w art. 241<sup>8</sup> k.p., a postanowienie regulaminu wyrażało jedynie informacyjnie zasadę kodeksową. Wynikało to zresztą z pakietu socjalnego, który odwoływał się do stosowania przepisów kodeksu pracy. Ponadto co najmniej wątpliwym jest związanie porozumieniem zbiorowym pracodawcy, który nie był jego stroną.

Treść spornego regulaminu i Pakietu z oczywistych powodów powinna budzić podstawowe wątpliwości. W tej sytuacji uprawniona jest wykładnia, która zakłada jedynie wyłączenie przejmowanych pracowników ze względu na art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 137/14). Należy zgodzić się z tym, że pozwana nie miała zamiaru bezterminowego utrzymania starych warunków bezterminowo jeżeli nie wyraziła tego w sposób jasny i bezsporny w ustalonym jednostronnie regulaminie wynagradzania.

Skład orzekający w sprawie podziela stanowisko Sądu Okręgowego w kwestii ustaleń dotyczących treści postanowienia regulaminu wynagradzania, jak i skutków w zakresie oceny prawnej, co uzasadnia pominięcie ustosunkowania się do wielu innych problemów, które pojawiłyby się w razie ustalenia, że regulamin bezterminowo gwarantował poprzednie warunki wynagradzania. W szczególności można więc tylko wspomnieć, że wcale nie jest oczywiste jak przyjmują skarżący, że postanowienie regulaminu wynagradzania jest odrębnym przepisem w rozumieniu art. 241<sup>8</sup> k.p. Konieczne byłoby też rozważenie relacji regulaminu do kodeksu pracy, czy problemu równego traktowania pracowników z tytułu wykonywania takich samych obowiązków. Ujednolicenie systemu wynagrodzeń należało więc ocenić jako pożądane nie tylko z uwagi na interes pracodawcy. Ponadto w sytuacji bezterminowego zróżnicowania sytuacji poszczególnych grup przejmowanych pracowników skutkowało jednak także tym, że dążyli oni do utrzymania dotychczasowego statusu na zasadzie nieobejmowania ich regulaminem a drugiej strony musieli być objęci przynajmniej częścią jego postanowień.

Nie jest jasne z jakich powodów Sąd Okręgowy przyjął, że nowe warunki zatrudnienia były dla powodów korzystniejsze. Nie miało to jednak wpływu na rozstrzygnięcie nawet jeżeli warunki te nie były korzystniejsze. Jedynie na marginesie można stwierdzić, że nie istnieje w prawie pracy zasada stanowiąca, iż wątpliwości interpretacyjne powinny być rozstrzygane na korzyść pracowników.

Z uwagi na powyższe zaskarżony wyrok okazał się zgodny z prawem a wszystkie zarzuty skarg kasacyjnych niezasadne. Natomiast sformułowane w formie pytań zagadnienie prawne nie spełniało wymogów prawnych, gdyż sprowadzało się w istocie do zakwestionowania ustaleń (wykładni i oceny prawnej) dokonanych w zaskarżonym wyroku przez Sąd Okręgowy. W szczególności nie uzasadniono potrzeby wykładni, argumentów prawnych, czy sprzeczności w orzecznictwie. Skargi kasacyjne nie mogły więc zostać uznane za oczywiście uzasadnione.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto zgodnie z art. 102 k.p.c., mając na uwadze, że spór niniejszy został spowodowany nieprecyzyjną treścią regulaminu wynagradzania ustalonego samodzielnie przez stronę pozwaną.