



Sygn. akt II PK 137/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. W. i in
przeciwko Ochronie Osób i Mienia [...] 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 28 stycznia 2014 r.,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 sierpnia 2013 r. Sąd Rejonowy przywrócił powodów: [...] do pracy u pozwanej Ochrona Osób i Mienia [...] Spółki z o.o. na poprzednich warunkach zatrudnienia.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego stanowią następujące ustalenia i rozważania:

Powodowie byli zatrudnieni w Kopalni [...]. Począwszy od dnia 1 stycznia 2001 r. Ochrona [...] zaczęła przejmować powodów w trybie art. 23¹ k.p. Z dniem 30 grudnia 2000 r. wprowadzono u pozwanej regulamin wynagradzania. Stanowił on w § 2, że jego postanowienia znajdują zastosowanie do pracowników Spółki Ochrona [...] z wyłączeniem pracowników, którzy przeszli do spółki w trybie art. 23¹ k.p., do których stosuje się przepisy regulaminów wynagradzania lub zakładowych układów zbiorowych pracy, obowiązujących tych pracowników u dotychczasowego pracodawcy. Takim aktem był Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Kopalni [...] z dnia 17 stycznia 1996 r. i Pakiet Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych z dnia 15 marca 1999 r. Sąd pierwszej instancji ustalił, że zgodnie treścią tych aktów sytuacja pracowników przejętych kształtowała się korzystniej niż dotychczas zatrudnionych u pozwanej. W związku z koniecznością ujednoczenia systemu wynagrodzeń wszystkich pracowników pozwanej (w wyniku przejmowania różnych grup zawodowych w trybie art. 23¹ k.p. oraz zatrudniania nowych pracowników u strony obowiązywało kilka różnych regulacji w zakresie wynagradzania i innych świadczeń związanych z zatrudnianiem pracowników), a także ograniczenia kosztów funkcjonowania pozwanej, strona pozwana poinformowała organizacje związkowe oraz radę pracowników o przyczynach uzasadniających wypowiedzenia warunków pracy i płacy wszystkim pracownikom pozwanej, którzy przeszli do pozwanej Spółki w trybie art. 23¹ k.p. oraz wskazała nowe warunki pracy i płacy, jakie zamierza zaproponować tym pracownikom. Strona pozwana poinformowała organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodom, co finalnie, mimo zastrzeżeń organizacji związkowej, zrobiła. Pismem z dnia 26 kwietnia 2013 r. organizacje związkowe wszczęły ze stroną pozwaną spór zbiorowy.

Sąd Rejonowy wskazał, że w art. 241⁸ § 1 k.p. ustawodawca określił minimalny okres stosowania obowiązujących u poprzedniego pracodawcy aktów

prawa pracy, co nie wyklucza ustalenia korzystniejszego dla pracowników okresu. Sąd wskazał, że § 2 regulaminu wynagradzania nie zawiera terminu końcowego obowiązywania regulaminów wynagradzania lub zakładowych układów zbiorowych pracy obowiązujących wobec przejętych pracowników u dotychczasowego pracodawcy. Zdaniem Sądu Rejonowego, tego rodzaju sformułowanie należy interpretować na korzyść pracowników i tym samym uznać, że okres obowiązywania tego postanowienia nie ogranicza się do przewidzianego w art. 241⁸ k.p. rocznego terminu, ale jest bezterminowy. Dlatego też Sąd Rejonowy uznał, że postanowienie § 2 regulaminu wynagradzania nie może być traktowane na gruncie niniejszej sprawy jako powtórzenie ustawowego unormowania z art. 241⁸ k.p.

W konsekwencji Sąd Rejonowy, na podstawie art. 45 § 1 k.p., uwzględnił powództwa i przywrócił powodów do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach.

Sąd Okręgowy w K., w wyniku apelacji strony pozwanej, wyrokiem z dnia 28 stycznia 2014 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwa.

Sąd drugiej instancji, przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, zauważył, że obowiązek ograniczonego stosowania dotychczasowego układu przez pracodawcę przejmującego pracowników wyraża nie tylko ideę ochrony pracownika, ale ma także na względzie ochronę nowego pracodawcy, który nie jest przecież stroną ani uczestnikiem dotychczasowego układu. Potwierdzeniem takiej funkcji jest odesłanie przez ustawodawcę w zdaniu drugim art. 241⁸ § 2 k.p. do 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.

W konsekwencji Sąd drugiej instancji uznał, że strona pozwana mogła dokonać wypowiedzeń powodom warunków umów o pracę w częściach dotyczących uprawnień i świadczeń wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Kopalni Węgla [...] z dnia 17 stycznia 1996 r. oraz Pakietu Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych z dnia 15 marca 1999 r., albowiem w każdym z trzech przypadków przejęcia powodów przez stronę pozwaną upłynął

ustawowy roczny termin. Dodatkowo z akt sprawy wynika, że strona pozwana nie jest stroną wskazanego Układu oraz Pakietu, albowiem - pomimo upływu 13 lat od daty pierwszego przejęcia zakładu pracy KWB [...] w zakresie straży przemysłowej - nie wstąpiła w prawa przewidziane w Układzie i Pakiecie, ponadto nie zobowiązała się do dobrowolnego stosowania postanowień tych aktów.

Sąd dostrzegł, że powodowie kontestując skuteczność owych wypowiedzeń powołują się w zasadzie jedynie na treść § 2 Regulaminu Wynagradzania z dnia 28 lutego 2000 r. Z treści tej regulacji powodowie wyprowadzają korzystne dla siebie skutki, żądając przywrócenia dotychczasowych warunków zatrudnienia w zakresie świadczeń wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Kopalni [...] oraz Pakietu Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych.

Sąd Okręgowy uznał, że stanowiska powodów nie można jednak podzielić. Nawet bowiem literalne brzmienie § 2 regulaminu wynagradzania nie wskazuje w żadnym razie, aby ustalono w nim - co próbują przeforsować powodowie - bezterminowy okres obowiązywania regulacji obowiązujących w poprzednika strony pozwanej. Poza tym wykładni § 2 regulaminu wynagradzania dokonywać należy w oparciu o całokształt materiału dowodowego zebranego w sprawie. Podkreślił między innymi, że w zawiadomieniach kierowanych do pierwszej grupy pracowników Straży Przemysłowej o przejściu tego zakładu na pozwaną w trybie art. 23¹ k.p. wyraźnie wskazano, że do przejętych pracowników stosowane będą postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy, którym pracownicy byli objęci przed przejęciem oraz Pakietu Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych, ale, stosownie do postanowień art. 241⁸ § 2 k.p., w okresie jednego roku od dnia przejęcia pracowników.

Konkludując, Sąd stwierdził, że z § 2 regulaminu wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 r. nie można wyprowadzić wniosku co do bezterminowego stosowania do powodów regulacji z Układu i Pakietu i w istocie traktować go należy - wbrew wywodom Sądu Rejonowego - jak powtórzenie regulacji ustawowej (art. 241⁸ k.p.).

W konsekwencji Sąd uznał, że powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie, skoro niewątpliwe jest, że regulamin wynagradzania nie zawierał żadnych ograniczeń w zakresie możliwości wypowiedzania warunków pracy i płacy po

upływie ustawowego terminu, ponadto poza sporem pozostaje, że pozwana w każdym z trzech przypadków przejścia powodów pisemne oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy złożyła po upływie rocznego okresu wynikającego z regulacji ustawowej (art. 241⁸ k.p.), a zatem nie naruszyła terminu pełniącego funkcję ochronną w stosunku do przejmowanych pracowników. Dodatkowo bezsporne jest, że apelująca zawiadomiła organizacje związkowe, a także radę pracowników, w sposób szczególny, racjonalny oraz przekonujący uzasadniając przyczynę dokonanych wypowiedzeń (jako dążenie do ujednoczenia systemu wynagradzania). Nie sposób przy tym nie wspomnieć, że strona pozwana zaproponowała powodom nowe warunki pracy i płacy (zgodnie z regulaminem wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 r.), które to warunki - mając na względzie całokształt okoliczności sprawy - oceniać należy jako korzystniejsze dla powodów.

Powodowie zaskarżyli ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, tj. art. 241⁸ § 1 k.p. oraz § 2 regulaminu wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 r., przez ich niewłaściwą wykładnię, pomijającą to, że roczne stosowanie postanowień układu, którym powodowie byli objęci przed przejściem zakładu pracy byłoby uprawnione tylko w sytuacji, gdyby odrębne przepisy nie stanowiły inaczej i przyjęcie, że takim odrębnym przepisem - w rozumieniu art. 241⁸ k.p. - nie jest § 2 obowiązującego regulaminu wynagradzania, który zawiera bezterminowe wyłączenie stosowania tego regulaminu i wprowadza zasadę, 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 nieobowiązującego i stanowiącego jedynie powtórzenie powszechnie obowiązującego art. 241⁸ § 1 k.p., mimo oczywistej różnicy treści tych unormowań i braku obowiązku wprowadzania tych postanowień kodeksowych do regulaminu wynagradzania, tym samym zarzucając błędne przyjęcie, że intencja postanowień regulaminu wynagradzania była taka sama jak wynikająca z wykładni art. 241⁸ § 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” i że na skutek wypowiedzeń zmieniających warunki zatrudnienia powodowie uzyskali lepsze warunki wynagradzania, gdy tymczasem te wypowiedzenia pozbawiły pracowników określonych w nich istotnych elementów wynagradzania; art. 241⁸ § 2 k.p., przez odniesienie do art. 242¹³ § 2 k.p. i przyjęcie, że w przedmiotowym stanie faktycznym te przepisy stanowią o funkcji ochronnej pracodawcy, tj., że mają zastosowanie bez względu na przewidziane w art. 241⁸ § 1 wyłączenie tej zasady, jeżeli jak w tym przypadku „odrębne przepisy stanowią inaczej”, tym samym zarzucając błąd we wnioskowaniu, że ochrona nowego pracodawcy przewidziana w tych przepisach jest nadrzędna w stosunku do obowiązywania przepisów odrębnych w postaci § 2 regulaminu wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 r.; art. 23¹ § 1 k.p. oraz art. 26¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1999 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. Z 2014 r., poz. 167) w związku 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 w związku z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 77² § 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 niedokonania jego zmiany.

Pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej jako nieposiadającej uzasadnionych podstaw.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 25 marca 1993 r., I PZP 65/92 (OSNCP 1993, z. 10, poz. 168, OSP 1994, z. 4, poz. 66) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego w przejmowanym

zakładzie pracy nie wiążą pracodawcy przejmującego zakład lub jego część, jeżeli nie jest on podmiotem reprezentowanym przez stronę tego układu. Taki sam brak związania zakładowym porozumieniem płacowym u poprzedniego pracodawcy przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 czerwca 1993 r., I PRN 63/93 (OSP 1994, z. 5, poz. 95, PiZS 1993 nr 12, str. 79). Jednakże w obu tych orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził, że treść stosunku pracy u nowego pracodawcy pozostaje nie zmieniona, a jedynie pozostałe warunki pracy lub płacy, wynikające poprzednio z układu zbiorowego lub zakładowego porozumienia płacowego, stają się indywidualnymi warunkami umowy o pracę, których zmiana może nastąpić tylko w formie przewidzianej w prawie pracy.

Pogląd ten podzielił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 1995 r., I PRN 60/95 (OSNAPiUS 1996 nr 7, poz. 100), podkreślając, że w razie przejęcia zakładu pracy dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie również w zakresie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i odprawy rentowej. Uprawnienia te, wynikające dotychczas z układu zbiorowego, po przejęciu, stają się treścią umowy o pracę. Pogląd ten był podtrzymywany także w dalszych orzeczeniach (zob. wyrok z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 381/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 539).

Zatem z jednolitego orzecznictwa Sądu Najwyższego na tle art. 241⁸ § 1 k.p. wynika, że utrzymanie przez przejętych pracowników warunków pracy i płacy wynikających poprzednio z układu zbiorowego lub zakładowego porozumienia płacowego nie jest następstwem „przeniesienia” mocy obowiązującej tych autonomicznych przepisów prawa pracy na pracodawcę przejmującego pracowników w trybie art. 23¹ k.p. (o ile nie są stroną tego porozumienia). Natomiast związanie nowego pracodawcy tymi warunkami wynika z tego, że stają się one treścią indywidualnych stosunków pracy przejmowanych pracowników. To zaś jest konsekwencją samej instytucji wstąpienia nowego pracodawcy w dotychczasowe stosunki pracy z pracownikami przejmowanego zakładu pracy. Przekształcenie zaś umów o pracę przejętych pracowników w sposób pogarszający warunki ich wynagradzania za pracę w porównaniu z gwarancjami wynikającymi układu zbiorowego pracy u poprzedniego pracodawcy może być dokonane na podstawie między innymi wypowiedzenia warunków pracy lub płacy.

Zgodnie § 2 regulaminu wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 r., postanowienia regulaminu znajdują zastosowanie do pracowników Spółki Ochrona Osób i Mienia [...] z wyłączeniem pracowników, którzy przeszli do spółki w trybie art. 23¹ k.p., do których stosuje się przepisy regulaminów wynagradzania lub zakładowych układów zbiorowych pracy, obowiązujących tych pracowników u dotychczasowego pracodawcy. Postanowienie to w sposób oczywisty nawiązuje do art. 241⁸ § 1 k.p., zgodnie z którym 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 pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Nie jest to natomiast norma inkorporująca „przepisy regulaminów wynagradzania lub zakładowych układów zbiorowych pracy, obowiązujących tych pracowników u dotychczasowego pracodawcy” do regulaminu wynagradzania.

Stanowisko powodów, prezentowane w skardze kasacyjnej, byłoby uzasadnione, gdyby z treści § 2 regulaminu wynagradzania dało się wywieść bezterminowy zakaz pogarszania warunków wynagradzania za pracę w porównaniu z warunkami wynikającymi układu zbiorowego pracy obowiązującego u poprzedniego pracodawcy.

Podkreślić należy, że brzmienie nie tylko spornego postanowienia regulaminu, ale także stosownych postanowień Pakietu Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych (§ 11 pkt 4 i § 15) od początku mogło i powinno budzić wątpliwości. Skoro w Pakiecie zawarto ogólne stwierdzenie, że „gwarantuje się dalsze zatrudnienie na warunkach płacowych nie gorszych niż dotychczasowe” oraz że „będą stosowane w całości” postanowienia układów zbiorowych pracy obowiązujących w KWB [...], to od razu rodziła się wątpliwość, jak daleko w przyszłość sięgają tak wysłowione gwarancje, a więc czy rzeczywiście, zważywszy na unormowanie z art. 241⁸ k.p., mają one charakter bezterminowy.

Trzeba zwrócić uwagę, że w Pakiecie nie zostały przewidziane sankcje za pogorszenie warunków płacowych, co jest standardem w umowach społecznych zawierających gwarancje pracownicze. Zwykle sens gwarancji pracowniczych sprowadza się do zagwarantowania pracownikom odszkodowania w razie niewywiązania się przez pracodawcę z przyjętych zobowiązań, a nie do

bezterminowego związania pracodawcy postanowieniami umowy społecznej. To zaś dawałoby podstawę do wnioskowania, że w omawianych postanowieniach chodzi o odwołanie się do regulacji kodeksowej (art. 241⁸ k.p.) wraz ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi ze złamania gwarancji niepogarszania przez okres jednego roku warunków wynagradzania za pracę w porównaniu z gwarancjami wynikającymi układu zbiorowego pracy u poprzedniego pracodawcy.

Oczywiście istnieje również argument na poparcie tezy, że w Pakiecie i w regulaminie wynagradzania chodziło o bezterminowe gwarancje utrzymania dotychczasowych warunków płacowych przejętych pracowników, skoro nie został zastrzeżony termin związania nimi nowego pracodawcy.

Jeśli zaś chodzi o argument wieloletniego niepogarszania sytuacji płacowej przejętych pracowników, przemawiający za wersją bezterminowego związania pracodawcy warunkami ich płacy, to w opozycji do niego pozostaje fakt złożenia jednak wypowiedzeń zmieniających, co wskazywałoby na przeświadczenie pracodawcy, że nie jest już związany gwarancjami płacowymi.

Wszystko to pokazuje, że wykładnia spornych postanowień nie jest tak oczywista, jak to widzą powodowie. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przy wykładni norm prawnych zawartych w autonomicznych źródłach prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego - art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 216; z 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70). Jednakże uznanie decydującej roli zasad wykładni prawa przy dokonywaniu interpretacji autonomicznych źródeł prawa pracy nie stanowi przeszkody i nie przekreśla możliwości i potrzeby dokonywania wykładni autentycznej tych aktów nie tylko według wykładni „woli racjonalnego ustawodawcy”, ale także z uwzględnieniem istotnych okoliczności zawierania tego typu „swoistych” aktów zbiorowego prawa pracy.

Taki zabieg interpretacyjny zastosował Sąd drugiej instancji, wskazując na okoliczności towarzyszące przejściu pracowników do strony pozwanej. W tym kontekście analizował zawiadomienia kierowane do poszczególnych grup

pracowników (o przejściu zakładu pracy na stronę pozwaną w trybie art. 23¹ k.p.), § 15 Pakietu Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych z dnia 15 marca 1999 r., umowy zawarte między stroną pozwaną a Kopalnią na świadczenie usług, zeznania świadków i powodów, z których wynika, że poprzednik strony pozwanej (Kopalnia) informował przechodzących pracowników, że wszelkie przywileje z Pakietu i układu zbiorowego pracy będą obowiązywały przez okres jednego roku oraz zeznania prezesa strony pozwanej (autora regulaminu wynagradzania) co do rzeczywistej treści spornego postanowienia regulaminu wynagradzania. Nie jest zatem uzasadniony zarzut, że wykładnia ta oparta została na „jednostronnej intencji autora regulaminu”.

Oba przedstawione wyżej stanowiska wynikające z rozbieżnej wykładni spornych postanowień można uznać za równoprawne. Zatem w sposób oczywisty nasuwająca wątpliwości normatywna treść tych postanowień musiała być precyzowana (wyjaśniana) w toku dokonywanych ustaleń związanych z powołaniem nowych podmiotów, które miały przejąć część pracowników Kopalni, i przekazywana zainteresowanym pracownikom. Wykładnia postanowienia § 2 regulaminu wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 r. powinna zatem uwzględniać kontekst sytuacyjny z daty tego przejścia. Dlatego też na szczególną uwagę zasługują niepodważane w skardze kasacyjnej ustalenia Sądu drugiej instancji, że w zawiadomieniach kierowanych do pierwszej grupy pracowników (o przejściu tego zakładu na stronę pozwaną w trybie art. 23¹ k.p.), którzy zostali przejęci od 1 stycznia 2001 r., wyraźnie wskazano, że do przejętych pracowników stosowane będą postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy, którym pracownicy byli objęci przed przejściem oraz Pakietu Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych, ale stosownie do postanowień art. 241⁸ § 1 k.p. w okresie jednego roku od dnia przejęcia pracowników. Także z przywołanych przez Sąd drugiej instancji zeznań powodów wynika, że przejmowani pracownicy otrzymali informację gwarancji utrzymania dotychczasowych warunków płacy przez okres jednego roku.

Uprawniona jest zatem taka wykładnia, że § 2 regulaminu wynagradzania zawiera normatywną treść, z której wynika jedynie wyłączenie przejmowanych pracowników spod działania tego regulaminu właśnie ze względu na regulację wynikającą z art. 241⁸ § 1 k.p. Taką bowiem intencję potwierdzają działania

informacyjne podjęte przez poprzednika strony pozwanej wobec pracowników w momencie transferu, które wyjaśniają postanowienia Pakietu dotyczące omawianej kwestii. Z kolei § 2 regulaminu wynagradzania jest niewątpliwie konsekwencją uzgodnień poczynionych w umowie społecznej i stanowi odzwierciedlenie tego, co zostało ustalone przez partnerów społecznych przygotowujących się do restrukturyzacji KWB [...]. Należy przy tym mieć na uwadze, że do naturalnej istoty i właściwości stosunków pracy należy możliwość ich modyfikacji, która bywa wymuszana obiektywną sytuacją gospodarczą pracodawcy. Wymaga to zachowania prawnych możliwości elastycznego kształtowania warunków płacowych. Z tego względu trudno uznać, że strona pozwana zdecydowała się na wprowadzenie nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych blokujących bezterminowo możliwość dostosowania warunków płacowych do aktualnej sytuacji ekonomicznej i możliwości finansowych, jeśli nie wysłowiła tego wprost w regulaminie wynagradzania.

W rezultacie więc podstawy kasacyjne, których wspólnym mianownikiem jest stanowisko powodów, że w regulaminie wynagradzania zawarto wobec przejmowanych pracowników bezterminowy zakaz pogarszania warunków wynagradzania za pracę w porównaniu z gwarancjami wynikającymi układu zbiorowego pracy obowiązującego u poprzedniego pracodawcy, okazały się nieuzasadnione.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 102 k.p.c., biorąc pod uwagę, że niniejszy spór wywołały nieprecyzyjne postanowienia regulaminu wynagradzania stworzonego przez stronę pozwaną.