

**Wyrok z dnia 12 lutego 2004 r.**

**I PK 349/03**

**Regulamin wynagradzania nie może wejść w życie bez uzgodnienia z organizacją związkową działającą u pracodawcy. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, stosuje się 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.). Oznacza to, że jeśli organizacje związkowe przedstawią wspólne, negatywne stanowisko, to regulamin wynagradzania nie może być przez pracodawcę ustalony.**

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Beata Gudowska, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 lutego 2004 r. sprawy z powództwa Andrzeja S. przeciwko Fabryce Opakowań Kosmetycznych P. SA w Ł. o nagrodę jubileuszową, dodatek za staż pracy i ekwiwalent za deputat węglowy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach z dnia 27 marca 2003 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

W dniu 20 grudnia 2001 r. powód Andrzej S. wniósł pozew przeciwko Fabryce Opakowań Kosmetycznych „P.” SA w Ł., w którym domagał się zasądzenia od pozwanej niewypłaconej mu nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy wraz z odsetkami od dnia 1 czerwca 2000 r. oraz dodatku za staż pracy za okres od 1 października 2000 r. wraz z odsetkami od dnia wymagalności. Ponadto powód domagał się zasądzenia od pozwanej ekwiwalentu za deputat węglowy za okres od 1 października 2000 r. do 30 listopada 2001 r. wraz z odsetkami od dnia wymagalności. W uzasadnieniu pozwu

powód wskazał, że pracodawca nie wypłacił mu żądanych kwot ponieważ kwestionuje on obowiązywanie w zakładzie pracy zawartego zakładowego układu zbiorowego pracy.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie powództwa w całości uzasadniając swoje stanowisko tym, że pozwany zakład pracy powstał w wyniku dokonanych przekształceń własnościowych w dniu 1 grudnia 1995 r. i zgodnie z art. 23<sup>1</sup> k.p. stał się stroną stosunków pracy w miejsce poprzedniego pracodawcy. Zgodnie z treścią art. 241<sup>8</sup> k.p., nowy pracodawca zobligowany był w tej sytuacji do stosowania postanowień Zakładowego Zbiorowego Układu Pracy przez okres 12 miesięcy od daty przejęcia pracowników. Strony dotychczas nie zawierały nowego układu zbiorowego. Obowiązujący przed przekształceniem własnościowym Zakładowy Zbiorowy Układ Pracy wygaśł po upływie jednego roku, tj. z dniem 1 grudnia 1996 r. Stronie powodowej prawo do nagrody jubileuszowej przysługiwałoby dopiero w czerwcu 2000 r., a więc w czasie, w którym układ zbiorowy pracy już by nie obowiązywał. Ponadto pozwany w piśmie procesowym z dnia 20 sierpnia 2002 r. poparł swoje stanowisko poglądami Sądu Najwyższego, który w uchwale siedmiu sędziów z dnia 25 marca 1993 r., I PZP 65/92 (OSNC 1993 nr 10, poz. 168) oraz w uchwale z dnia 2 czerwca 1995 r., I PZP 16/95 (OSNAP 1995 nr 21, poz. 261) wprost stwierdził, że „spółka akcyjna powstała w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. Nr 51, poz. 298 ze zm.) nie jest związana postanowieniami układu zbiorowego pracy obowiązującego w przekształconym przedsiębiorstwie”. Według strony pozwanej z cytowanych uchwał wynika, że postanowienia układu zbiorowego pracy w przejmowanym zakładzie pracy nie wiążą pracodawcy, jeżeli nie jest on podmiotem reprezentowanym przez stronę tego układu.

Na rozprawie w dniu 21 sierpnia 2002 r. powód poparł powództwo, rozszerzając je i wnosząc o zasądzenie od pozwanej różnicy w wynagrodzeniu wynikającej z wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę, tj. od dnia 1 listopada 2000 r. do dnia 30 listopada 2001 r.

Strona pozwana nie kwestionowała wysokości dochodzonych roszczeń. Przedmiotem sporu była jedynie zasadność żądań, która zależała od obowiązywania lub nieobowiązywania postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w „P.” SA, oraz od prawidłowości wypowiedzenia układu z dnia 28 kwietnia 2000 r. Zdaniem Sądu, stanowisko strony pozwanej co do obowiązywania układu zbiorowego

jest błędne i nie znajduje uzasadnienia w obowiązujących przepisach prawa. Bezsporne w przedmiotowej sprawie są okoliczności związane z przekształceniem Przedsiębiorstwa Państwowego F.O.K. „P.” w Spółkę Akcyjną Skarbu Państwa, co nastąpiło zgodnie z art. 7 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 1993 r. o narodowych funduszach inwestycyjnych i ich prywatyzacji (Dz.U. Nr 44, poz. 202 ze zm.). W myśl tego przepisu przekształcenie dokonuje się, jeśli przepisy ustawy nie stanowią inaczej, na zasadach określonych w rozdziale II ustawy z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. Nr 51, poz. 298 ze zm.). Zgodnie z przepisami obowiązującymi w momencie przekształcenia przedsiębiorstwo państwowe stało się jednoosobową spółką akcyjną Skarbu Państwa. Tak powstała spółka wstąpiła we wszystkie prawa i obowiązki przekształconego przedsiębiorstwa państwowego na podstawie art. 8 ust. 2 ustawy, zaś pracownicy przekształconego przedsiębiorstwa państwowego stali się z mocy prawa pracownikami spółki „P.” SA (artykuł 9 ust. 1 tej ustawy). Zdaniem Sądu, przepisy ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych stanowią *lex specialis* wobec regulacji zawartej w Kodeksie pracy, w tym również art. 23<sup>1</sup> k.p., na który to przepis powołuje się strona pozwana.

Analogiczny pogląd przedstawiła również Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy w Warszawie, zdaniem której nie można stosować art. 23<sup>1</sup> k.p. w stosunku do przekształceń dokonanych w oparciu o przepisy rozdziału II ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. W związku z tym nie znajduje również zastosowania art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p., regulujący okres obowiązywania postanowień Zakładowego Układu Pracy, którym byli objęci pracownicy poprzedniego pracodawcy.

Zdaniem Sądu, z uwagi na to, iż w przedmiotowej sprawie nie miał zastosowania przepis art. 241<sup>8</sup> k.p. należy stwierdzić, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązywał po dniu 1 grudnia 1996 r. Na jego podstawie ustalone było wynagrodzenie jakie otrzymywali pracownicy „P.” SA.

Pracodawca z dniem 1 stycznia 2000 r. wypowiedział układ zbiorowy za trzy-miesięcznym okresem wypowiedzenia. W wypowiedzeniu zawarł stwierdzenie, iż układ obowiązywać będzie przez okres wypowiedzenia, chyba że w tym czasie zostanie zawarty nowy układ zbiorowy. Stwierdzenie to było sprzeczne z brzmieniem ówczesnego art. 241<sup>7</sup> § 4 k.p., zgodnie z którym układ dotychczasowy obowiązuje do chwili zawarcia nowego układu, chyba że strony oświadczą, iż nie zamierzają zawrzeć nowego układu. Strony nie wyraziły braku woli opracowania i zawarcia nowego

układu, a wręcz przeciwnie, ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika wprost, iż podjęły one prace nad zawarciem nowego układu zbiorowego pracy. W związku z tym należy stwierdzić, że rozwiązany układ zbiorowy ma moc obowiązującą, bowiem *ratio legis* przepisu art. 241<sup>7</sup> § 4 k.p. było uniknięcie sytuacji stanu bezukładowego w odniesieniu do pracodawcy i pracowników, którzy zostali objęci dotychczasowym układem. Stanowisko to - stwierdzał Sąd - oparte jest na poglądach reprezentowanych także przez doktrynę prawa pracy.

Pracodawca podejmował bezskuteczne próby wprowadzenia w swoim zakładzie pracy regulaminu wynagradzania w trybie art. 77<sup>2</sup> k.p. Przedstawił jego projekt działającym w zakładzie pracy związkowi zawodowemu. Jednakże zasadnie nie zgodziły się one na jego wprowadzenie przez zakład pracy, stojąc na stanowisku że nadal obowiązuje dotychczasowy układ zbiorowy. W związku z tym, w ślad za poglądami przedstawionymi w doktrynie należy stwierdzić, iż regulamin taki nie mógł wejść skutecznie w życie (Kodeksu Pracy. Komentarz J. Iwulski, W. Sanetra: wyd. II, Warszawa 2000, s. 253). Dlatego też pracodawca na podstawie art. 42 k.p. nie mógł dokonać zmiany postanowień umowy o pracę zawartej z powodem w oparciu o nieobowiązujący regulamin.

Wyrokiem z dnia 8 listopada 2002 r. Sąd Pracy w Siedlcach zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 9.495,80 zł tytułem nagrody jubileuszowej, 1.470 zł tytułem ekwiwalentu za deputat węglowy, 3.492 zł tytułem dodatku za staż pracy oraz 5.380 zł tytułem różnicy wynagrodzeń za okres wypowiedzenia.

W apelacji od wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie art. 8 ustawy z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych przez przyjęcie, iż wymieniony przepis dotyczy sukcesji generalnej w stosunkach pracy oraz art. 9 powołanej ustawy w związku z art. 241<sup>7</sup> k. p., przez przyjęcie, iż złożenie oświadczenia woli przez jedną ze stron dotychczasowego układu zbiorowego pracy nie powoduje jego wygaśnięcia, co pozostaje w sprzeczności z orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego. Nietrafnie również Sąd Rejonowy przyjął, iż art. 241<sup>8</sup> k.p. nie znajduje w sprawie zastosowania. W rezultacie przekształcenia własnościowego w dniu 10 listopada 1995 r. przedsiębiorstwa państwowego F.O.K. „P.” w spółkę akcyjną doszło do wygaśnięcia układu zbiorowego pracy, pozwana miała jedynie nadal stosować jego postanowienia przez okres jednego roku. Z uwagi na wygaśnięcie zakładowego układu zbiorowego pracy w grudniu 1996 r. nowy pracodawca skutecznie wprowadził regulamin wynagradzania, który nie przewidywał między innymi deputatu węglo-

wego, dodatku stażowego czy też odpraw emerytalnych i rentowych. Skarżący zarzucił nadto naruszenie przepisów o postępowaniu przez pominięcie przedstawionych dowodów w przedmiocie konsultacji ze związkami zawodowymi regulaminu wynagradzania oraz dowolne przyjęcie, iż 1 listopada 2000 r. powód otrzymał wypowiedzenie zmieniające w części dotyczącej wynagrodzenia, a w pozostałej części warunki pracy nie uległy zmianie.

Wyrokiem z dnia 27 marca 2003 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach oddalił apelację. Sąd podzielił ustalenia faktyczne oraz ich ocenę prawną dokonane przez Sąd pierwszej instancji. Uzupełniając, w zakresie skutków prawnych przekształcenia własnościowego, Sąd powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2000 r., II UKN 62/00 (OSNAP 2002 nr 13, poz. 315), w myśl którego spółka powstała w wyniku przekształcenia w nią przedsiębiorstwa państwowego wstępuje z mocy prawa we wszystkie prawa i obowiązki przekształconego przedsiębiorstwa. Ponadto stwierdził, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. (K 37/01) nie wpłynął na skuteczność wypowiedzenia układu zbiorowego pracy na podstawie art. 241<sup>7</sup> k.p., jednak pracodawca nie wprowadził ważnie regulaminu wynagradzania, ponieważ strona pozwana nie uzgodniła jego treści ze związkami zawodowymi, a jedynie zawiadomiła o regulaminie.

Kasacja strony pozwanej została oparta na zarzucie naruszenia przepisów postępowania, mianowicie art. 233 § 1 w związku z art. 328 oraz art. 328 w związku z art. 232 k.p.c., przez niedopuszczenie z urzędu dowodów na okoliczność treści porozumienia z dnia 1 listopada 2000 r. w sprawie zmiany wynikających z umowy o pracę warunków pracy oraz niedostatki i wewnętrzne sprzeczności uzasadnienia wyroku odnośnie do obowiązywania u strony pozwanej układu zbiorowego pracy, a także naruszenia prawa materialnego: 1) art. 30 § 1 oraz art. 61,65 i 70 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, iż pismo z dnia 1 listopada 2000 r. nie doprowadziło do zmiany warunków pracy, 2) art. 8 i 9 ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych z 1990 r. przez przyjęcie, że spółka powstała z przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego stała się stroną zakładowego układu zbiorowego pracy, 3) art. 241<sup>7</sup> § 4 k.p., przez przyjęcie, że wypowiedzenie układu zbiorowego pracy nie zrodziło skutków prawnych i w dalszym ciągu obowiązywały poprzednie warunki pracy, mimo orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. Zdaniem skarżącego w świetle powołanego orzeczenia TK dokonane przez stronę

pozwaną wypowiedzenie układu zbiorowego było prawnie skuteczne w związku z czym nie można w przepisach tego układu upatrywać podstawy prawnej roszczeń powoda.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zawiera usprawiedliwione podstawy w dwu kwestiach. W pierwszym rzędzie dotyczy to wpływu orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego na skuteczność dokonanego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy. Kwestia ta wymaga jednak pewnych dodatkowych uwag.

Niewątpliwie trafnie, wbrew stanowisku strony pozwanej, Sąd Pracy przyjął, że dokonane w dniu 1 grudnia 1995 r. przekształcenie przedsiębiorstwa państwowego Fabryki Opakowań Kosmetycznych „P.” w jednoosobową spółkę akcyjną Skarbu Państwa, nie może być uważane za przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. Istotnie, w kwestii wpływu procesów przekształceniowych na stosunki pracy, szczególnie w zakresie komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych, istniały początkowo rozbieżne stanowiska w piśmiennictwie prawa pracy oraz w orzecznictwie. Nowsze orzecznictwo, a także większość autorów, przyjmują, że akt komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego stanowi odrębną od art. 23<sup>1</sup> k.p. podstawę przekształcenia podmiotowego pracodawcy. W wyroku z dnia 22 listopada 2000 r., II UKN 62/00 (OSNP 2002 nr 13, poz. 315) Sąd Najwyższy stwierdził, że spółka powstała w wyniku przekształcenia w nią przedsiębiorstwa państwowego wstępuje z mocy prawa we wszystkie prawa i obowiązki przekształconego przedsiębiorstwa. Przepis art. 8 ust. 1 i ust. 2 ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych ustanawia bowiem następstwo prawne pod tytułem ogólnym (sukcesję generalną), które oznacza, że jednoosobowa spółka Skarbu Państwa staje się następcą prawnym ogółu praw i obowiązków oraz zobowiązań i wierzytelności przedsiębiorstwa państwowego (ustawa o komercjalizacji zawiera analogiczne przepisy). Nie dochodzi przy tym do powstania nowego podmiotu lecz do transformacji podmiotu dotychczasowego. Omawiane przekształcenie nie narusza podmiotowości pracodawcy. Nowy pracodawca jest sukcesorem swojego poprzednika również w zbiorowych stosunkach pracy. Oznacza to, że nowy pracodawca stał się stroną obowiązującego w przedsiębiorstwie układu zbiorowego pracy, a także, że w rozpatrywanym przypadku nie znajdował zastosowania art. 241<sup>8</sup> k.p.

Układ zbiorowy pracy obowiązywał u strony pozwanej bez żadnych zmian do stycznia 2000 r. Od 1 stycznia 2000 r. pracodawca wypowiedział układ zbiorowy za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia. W myśl obowiązującego w tym czasie przepisu art. 241<sup>7</sup> § 4 k. p. w razie rozwiązania lub wypowiedzenia układu, do czasu zawarcia nowego układu, obowiązuje układ dotychczasowy, chyba, że strony oświadczą, iż nie zamierzają zawrzeć nowego układu. W przypadku powoda oznaczało to, że gdyby w stanie prawnym nie zaszły żadne zmiany, nabyłby on prawo do spornego świadczenia w maju 2000 r., mimo że strona pozwana negocjowała jego uprawnienia, wychodząc jednak z nietrafnych przesłanek.

W dniu 18 listopada 2002 r. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że art. 241<sup>7</sup> § 4 k.p. jest sprzeczny z art. 59 ust. 2 Konstytucji oraz art. 4 Konwencji nr 98 MOP. Strona pozwana jest zdania, że w związku z tym orzeczeniem Trybunału układ zbiorowy pracy został skutecznie wypowiedziany, co powoduje, że pozwany nie nabył uprawnień wynikających z układu. Nie budzi żadnych wątpliwości, że przepis prawa uznany przez Trybunał Konstytucyjny za sprzeczny z Konstytucją traci swoją moc, nie obowiązuje ze skutkiem prospektywnym, tzn. na przyszłość. Nie rozwiązuje to jednak sytuacji, kiedy sądy rozpoznają sprawy wynikające ze stanu prawnego sprzed orzeczenia Trybunału w sytuacji, gdy norma prawna dotycząca tego stanu została uznana za niekonstytucyjną. W postanowieniu z dnia 7 grudnia 2000 r., III ZP 27/00 (OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 331) Sąd Najwyższy przyjął, że akt normatywny (przepis prawa) uznany przez Trybunał Konstytucyjny za niezgodny z Konstytucją, ratyfikowaną umową międzynarodową lub ustawą nie powinien być stosowany do stanów faktycznych sprzed ogłoszenia orzeczenia Trybunału. Sąd Najwyższy w składzie orzekającym podziela to stanowisko, które należy uznać za utrwalone w orzecznictwie. Konsekwencją tego stanowiska jest, że dokonane 1 stycznia 2000 r. przez pracodawcę wypowiedzenie układu zbiorowego pracy było skuteczne. W sytuacji, kiedy pracodawca nie kwestionowałby prawa powoda do nagrody można by uznać, że na zasadzie uprzywilejowania powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach przewidzianych w układzie. Kwestionowanie przez pracodawcę prawa powoda do nagrody nie pozwala na przyjęcie takiej konsekwencji.

W sprawie występuje jednak dodatkowy aspekt wiążący się z podejmowaniem przez stronę pozwaną starań o zawarcie nowego układu zbiorowego pracy, względnie wprowadzenia w przedsiębiorstwie regulaminu wynagradzania. Sądy ustaliły, że związki zawodowe nie wyraziły zgody na te zamierzenia pracodawcy w związku z

czym regulamin nie wszedł w życie. Strona pozwana natomiast jest zdania, że regulamin wynagradzania wszedł w życie, a nawet gdyby przyjąć, że regulamin został wprowadzony z naruszeniem art. 77<sup>2</sup> § 4 k.p., to postanowienia takiego regulaminu stały się częścią składową indywidualnej umowy o pracę powoda na tej zasadzie, że była to propozycja pracodawcy, która w sposób dorozumiany została przyjęta przez pracowników.

Odnosnie do pierwszej wymienionej kwestii ma rację strona skarżąca, że kwestia obowiązywania regulaminu wynagradzania nie została dostatecznie wyjaśniona przez Sądy obu instancji. Stwierdzenie, że związki zawodowe nie wyraziły zgody na wprowadzenie regulaminu, w świetle przepisów dotyczących trybu wprowadzania regulaminu wynagradzania, jest niewystarczające. Zgodnie z art. 77<sup>2</sup> § 4 k.p. jeżeli u danego pracodawcy działa organizacja związkowa, to uzgadnia on z nią regulamin wynagradzania. Oznacza to, że jeżeli u pracodawcy działa tylko jedna organizacja związkowa, to bez uzgodnienia z nią regulamin nie może wejść w życie. Kwestia istnienia u strony pozwanej jednego czy wielu związków zawodowych nie została wyjaśniona. W przypadku, gdy u danego pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, kwestię udziału związków zawodowych we wprowadzaniu regulaminu wynagradzania należy rozstrzygać z uwzględnieniem 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.). W myśl tego przepisu jeżeli organizacje związkowe działające u danego pracodawcy nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzję podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Oznacza to, że jeśli organizacje związkowe mają wspólne ale negatywne stanowisko, to taki regulamin nie może być przez pracodawcę ustalony. Natomiast jeżeli związki zawodowe w ogóle nie mogą uzgodnić wspólnego stanowiska, pracodawca może wydać regulamin rozpatrując uprzednio odrębne stanowiska organizacji związkowych, które jednak nie są dla niego wiążące.

W kwestii zajętego w kasacji stanowiska, że regulamin wprowadzony z naruszeniem art. 77<sup>2</sup> § 4 mimo to obowiązuje na zasadzie oferty pracodawcy i jej dorozumianego przyjęcia przez pracownika (ów) należy stwierdzić, że istotnie na gruncie obowiązującego prawa jest do przyjęcia pogląd, że projekt regulaminu, który nie wszedł w życie, mógłby być traktowany jako jednostronne zobowiązanie pracodawcy do określonych świadczeń na rzecz pracowników, jeżeli jest to dla nich korzystne. Źródłem mocy wiążącej określonych postanowień byłaby w tym wypadku czynność



prawna dokonana przez pracodawcę, a nie akt normatywny (J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks Pracy. Komentarz, Warszawa 2003, wyd. III, s.310).

Z przytoczonych motywów, w oparciu o art. 393<sup>13</sup> k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====