

Wyrok z dnia 6 czerwca 2000 r.

I PKN 703/99

Po przekształceniu innego aktu zakładowego określającego zasady wynagradzania za pracę w regulamin wynagradzania w rozumieniu art. 77² KP (art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) jego postanowienie mniej korzystne dla pracowników niż wynikające z umów o pracę należało wprowadzić w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy (art. 77² § 5 w związku z art. 241¹³ § 2 KP).

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 czerwca 2000 r. sprawy z powództwa Romana K. i Wiesława K. przeciwko Przedsiębiorstwu Budowlanemu i Usług Technicznych „E.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 24 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powód Roman K. wniósł o zasądzenie od pozwanego Przedsiębiorstwa Budowlanego i Usług Technicznych "E." Spółce z o.o. w T. kwoty 44 036,64 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane na budowie zagranicznej w RFN, wypłaty wynagrodzenia za soboty oraz zwrotu potrąconych kwot za zakwaterowanie i odzież ochronną, a także zapłaty kosztów wyjazdów do Polski. Powód Wiesław K. wniósł natomiast o zasądzenie kwoty 7 160 DM (marek niemieckich) jako zwrotu potrąceń kosztów zakwaterowania, 600 DM tytułem zwrotu ekwiwalentu za zużycie narzędzi i ubrań roboczych, 525 DM tytułem potrąceń opłat kościelnych, 11

180,97 DM tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, 3 389,84 DM wynagrodzenia za pracę w soboty oraz 1 638 DM tytułem ekwiwalentu za posiłki.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu wyrokiem z dnia 23 listopada 1998 r. [...] zasądził na rzecz Romana K. kwotę 9 834 DM albo 20 233,46 zł, a na rzecz Wiesława K. 6 470 DM albo 13 312 zł i oddalił powództwa w pozostałej części. Sąd Wojewódzki ustalił między innymi (w zakresie roszczeń, których dotyczy kasacja), że Roman K. zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na czas określony od 16 stycznia 1995 r. do 28 stycznia 1995 r. Powód złożył oświadczenie, że zapoznał się z zasadami wynagradzania pracowników skierowanych do pracy za granicą. Aneksiem do umowy przedłużono okres zatrudnienia do 30 czerwca 1995 r. Następnie kilkakrotnie strony przedłużały okres zatrudnienia aż do 23 grudnia 1996 r. W kolejnych aneksach strony odwoływały się do obowiązującego regulaminu wynagradzania. Podobnie powód Wiesław K. zawierał kilkakrotnie umowy na czas określony, łącznie od 11 marca 1996 r. do 23 grudnia 1996 r. Według regulaminu wynagradzania pracownik obowiązany był pokryć koszty zakwaterowania (350 DM miesięcznie), zużycia narzędzi (40 DM), podatku kościelnego (35 DM) i opłaty za pozwolenia na pracę (185 DM). Takie kwoty potrącano powodom z listy płac. Łącznie z tytułu kosztów zakwaterowania i zużycia narzędzi potrącono Romanowi K. kwotę 9 834 DM, a Wiesławowi K. kwotę 6 470 DM. Sąd pierwszej instancji uznał te potrącenia za bezzasadne i w tym zakresie uwzględnił powództwa. Zdaniem Sądu, obowiązkiem pracodawcy jest organizowanie pracy i dostarczanie narzędzi. Wyrażenie przez pracownika zgody na pokrywanie kosztów w tym zakresie jest sprzeczne z prawem. Również sprzeczne z § 2 uchwały Nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych (M.P. Nr 14, poz. 106) było potrącanie przez stronę pozwaną kosztów zakwaterowania. Uchwała ta była wydana na podstawie art. 79 Kodeksu pracy i obowiązywała do 2 czerwca 1996 r., tj. do dnia wejścia w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Zgodnie jednak z art. 11 ust. 1 tej ustawy przepisy obowiązujące w dniu jej wejścia w życie, dotyczące wynagrodzenia za pracę, wydane na podstawie art. 79 KP, zachowały moc do czasu objęcia pracowników, których dotyczyły postanowieniami układu zbiorowego pracy lub innymi przepisami prawa pracy. Zdaniem Sądu pierwszej instancji,

nie można podzielić poglądu strony pozwanej, że od dnia 2 czerwca 1996 r. w miejsce uchwały Nr 71 Rady Ministrów weszły postanowienia regulaminu wynagradzania z dnia 31 października 1994 r., którego treść powodowie przyjęli przy zawarciu umów o pracę. Sąd pierwszej instancji wywiódł, że regulamin wynagradzania, o którym stanowi art. 77² KP powinien być wprowadzony w ciągu trzech miesięcy od wejścia w życie ustawy nowelizującej. Strona pozwana wydała w dniu 2 września 1996 r. nowy regulamin wynagradzania, ale nie wykazała, że podała go do wiadomości pracowników.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyrokiem z dnia 24 czerwca 1999 r. [...] oddalił apelacje obu stron. Sąd drugiej instancji uznał w szczególności, że regulamin wynagradzania strony pozwanej nie "odzyskał ważności" z dniem 2 czerwca 1996 r. Był on sprzeczny z § 2 uchwały Rady Ministrów Nr 71, a wprowadzenie nowych zasad wynagradzania wymagało uchwalenia nowego regulaminu. Zdaniem Sądu drugiej instancji, uchwała Nr 71 Rady Ministrów w dalszym ciągu obowiązywała u strony pozwanej. Warunkiem jej uchylecia było bowiem podanie tekstu nowego regulaminu do wiadomości pracowników, co nie nastąpiło.

Strona pozwana zaskarżyła kasacją wyrok Sądu drugiej instancji w części dotyczącej zasądzenia na rzecz Romana K. kwoty 5 172 zł i na rzecz Wiesława K. kwoty 5 565,50 zł, tj. zwrotu potrąconych należności za zakwaterowanie za okres po 2 czerwca 1996 r. i wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództw w tej części. Zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj. art. 18 § 2 KP i art. 77² KP oraz art. 9 ust. 3 i art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie Kodeksu pracy. Zdaniem strony pozwanej, art. 18 KP nie miał w sprawie zastosowania. Dotyczy on bowiem nieważności postanowień umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy. Nie może być więc stosowany do regulaminu wynagradzania wydanego na podstawie art. 77² KP. Według strony pozwanej, ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. uchyliła art. 79 KP, w oparciu o który została wydana uchwała Nr 71 Rady Ministrów. Z mocy art. 11 ust. 1 ustawy nowelizującej, obowiązujące do dnia jej wejścia w życie przepisy określające zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą, wydane na podstawie art. 79 KP, zachowują moc do czasu objęcia pracowników, których te przepisy dotyczą i w zakresie przedmiotu w nich uregulowanego, postanowieniami układu zbiorowego pracy lub innymi przepisami prawa pracy. Zgodnie z art. 9 § 1 KP do przepisów prawa pracy należą również akty prawa pracy w formie regulaminów wy-

dawane, także w innym trybie niż zawieranie porozumień. W dniu 2 czerwca 1996 r., u pozwanego obowiązywał regulamin "Zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników skierowanych do pracy za granicą" z dnia 31 października 1994 r. W regulaminie tym, odmiennie niż w uchwale Nr 71 Rady Ministrów, przyjęto, iż koszty zakwaterowania są potrącane z wynagrodzenia pracowników. Oznacza to zdaniem strony pozwanej, iż po dniu 2 czerwca 1996 r. unormowana w uchwale kwestia zakwaterowania była odmiennie określona w regulaminie. Pracownicy pozwanej byli więc objęci przepisami prawa pracy w przedmiocie uregulowanym w uchwale. Wcześniej przepisy regulaminu, nawet jeśli były sprzeczne z prawem, to nie zostały uchylone. O tym, że postanowienia regulaminu ustalone przed dniem 2 czerwca 1996 r. stały się obowiązującymi po tym dniu przekonuje art. 9 ust. 2 ustawy z 2 lutego 1996 r., według którego "ustalenia regulaminu lub innego aktu zakładowego, o których mowa w ust. 1 mniej korzystne dla pracowników, niż obowiązujące od dnia wejścia w życie ustawy przepisy prawa pracy są nieważne, zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy". Oznaczało to dla pracodawców obowiązek dostosowania regulaminów do zmienionych, obowiązujących po dniu 2 czerwca 1996 r., przepisów korzystniejszych dla pracowników. Nie było potrzeby zmiany, czy też wprowadzania nowego regulaminu wynagradzania, jeżeli jego postanowienia - nawet sprzeczne z prawem przed dniem 2 czerwca 1996 r. - po tej dacie, w ramach swobody ustalania zasad wynagradzania i świadczeń przyznawanych pracownikom w związku z zatrudnieniem, nie naruszają obowiązującego prawa. Strona pozwana uważa, że regulamin wynagradzania obowiązujący w jej przedsiębiorstwie od 1994 r., regulował kwestie związane z zakwaterowaniem pracowników na budowie za granicą po dniu 2 czerwca 1996 r. zgodnie z prawem. Został spełniony warunek z art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. Przepis ten utrzymał w mocy przepisy wydane na podstawie delegacji z art. 79 KP, ale tylko do czasu objęcia pracowników postanowieniami układu zbiorowego pracy lub innymi przepisami prawa pracy. Ustawa nie definiowała "objęcia pracowników". Dlatego art. 11 ust. 1 ustawy z 2 lutego 1996 r. można odczytać w ten sposób, że uchwała Nr 71 Rady Ministrów miała zastosowanie dopóty, dopóki regulamin wynagradzania nie uregulował odmiennie kwestii kosztów zakwaterowania. Strona pozwana uważa, iż najpóźniej w dniu 2 czerwca 1996 r. potrącanie pracownikom kosztów zakwaterowania było zgodne z prawem. Oparte było bowiem o obowiązujący, ważny regulamin. Regulamin ten był pracownikom znany. Założenie, iż dopiero regulamin wydany i przekazany do wiadomości pracownikom po dniu 2

czerwca 1996 r., eliminuje stosowanie uchwały Nr 71 Rady Ministrów, prowadziłoby tylko do powtórzenia procedury wprowadzania regulaminu w życie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja dotyczy wprowadzie tylko potrącania powodom kosztów zakwaterowania po 2 czerwca 1996 r., ale konieczna jest analiza stanu prawnego z poprzedniego okresu, zwłaszcza co do charakteru prawnego obowiązującego u strony pozwanej regulaminu z dnia 31 października 1994 r. nazwanego "Zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników skierowanych do pracy za granicą". W czasie wprowadzenia tego regulaminu Kodeks pracy nie znał pojęcia regulaminu wynagradzania. Jako źródło prawa regulamin taki występował w art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407), zgodnie z którym w zakładzie pracy, w którym nie działała zakładowa organizacja związkowa, przewidziany w ustawie system wynagradzania mógł wprowadzić kierownik tego zakładu w formie regulaminu. Do regulaminu tego miały odpowiednie zastosowanie przepisy dotyczące porozumienia. Jednakże z ustaleń Sądów, a nawet z twierdzeń strony pozwanej, nie wynika, aby wprowadzony u niej regulamin miał taki charakter. Przy braku takich ustaleń słusznie Sądy uznały, że regulamin ten nie był źródłem prawa pracy i obowiązywał tylko w tym znaczeniu, że jego postanowienia wchodziły do treści indywidualnych stosunków pracy przez ich inkorporowanie przez strony w umowach o pracę. W istocie więc regulamin ten był tylko zbiorczą ofertą warunków pracy, przyjmowaną przez poszczególnych pracowników. W tej sytuacji Sądy słusznie stosowały do niego art. 18 KP, gdyż w istocie chodziło o porównanie postanowień umów o pracę z przepisami prawa pracy, w tym przypadku z § 2 uchwały Nr 71 Rady Ministrów. Prawidłowo więc Sądy uznały, że postanowienia umów o pracę, przewidujące sprzecznie z § 2 tej uchwały, iż pracownicy będą ponosić koszty zakwaterowania, były nieważne i zamiast nich należało stosować § 2 tej uchwały. Sytuacji prawnej w tym zakresie nie zmieniło wejście w życie z dniem 26 listopada 1994 r. ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.). Zgodnie bowiem z jej art. 8 ust. 1 tylko regulamin ustalony na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy o zakładowych systemach wynagradzania zachował moc do dnia wejścia w życie zakładowego układu zbiorowego pracy. Ponieważ re-

gulin strony pozwanej nie był takim regulaminem, to nie można ocenić, aby stał się wówczas źródłem prawa pracy. Rację ma natomiast strona pozwana, że regulamin ten jako swoisty akt wewnątrzzakładowy w dalszym ciągu istniał. Nabrał on innego charakteru prawnego w dniu 2 czerwca 1996 r. Zgodnie bowiem z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 5 pracowników, obowiązujący w dniu jej wejścia w życie regulamin, utrzymany w mocy na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r., przekształcił się w regulamin wynagradzania, o którym mowa w art. 77² KP. Regulaminu istniejącego u strony pozwanej dotyczyło zdanie drugie tego przepisu, według którego w regulamin wynagradzania przekształciły się także inne akty zakładowe określające zasady wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Sądy przyjęły, że samo przekształcenie się regulaminu strony pozwanej w regulamin wynagradzania w rozumieniu art. 77² KP nie oznaczało jeszcze jego wejścia w życie, do czego zgodnie z art. 77² § 6 KP potrzebne było podanie go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Pogląd ten faktycznie jest wątpliwy, gdyż możliwe jest przyjęcie za stroną pozwaną, że istniejący u niej regulamin był już uprzednio podany pracownikom do wiadomości. Można też przyjąć, że samo przekształcenie się tego regulaminu w regulamin wynagradzania oznaczało jego wejście w życie. Rozstrzygnięcie tej kwestii nie jest jednak niezbędne dla oceny zasadności powództw w zaskarżonym zakresie. W tej części powództwa są zasadne nawet przy założeniu, że z dniem 2 czerwca 1996 r. regulamin strony pozwanej przekształcił się w regulamin wynagradzania w rozumieniu art. 77² KP, wszedł w tym dniu w życie i tym samym uchylił stosowanie uchwały Nr 71 Rady Ministrów (art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r.). W tym dniu bowiem treść indywidualnych stosunków pracy powodów wynikała w spornym zakresie z § 2 tej uchwały. Była więc korzystniejsza dla pracowników niż postanowienia regulaminu wynagradzania, który w tym momencie wchodził w życie. Zgodnie więc z art. 77² § 5 i art. 241¹³ § 2 KP mniej korzystne postanowienia regulaminu wynagradzania należało wprowadzić w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umów o pracę. Ponieważ jest niesporne, że takiego wypowiedzenia powodom nie dokonano, to ich warunki pracy i płacy pozostały niezmienione, co dotyczy także następnego regulaminu wynagradzania wprowadzonego u strony pozwanej. W spornym zakresie w dalszym ciągu więc dotyczyły powodów zasady pokrywania kosztów zakwaterowania wynikające z

§ 2 uchwały Nr 71 Rady Ministrów. Tym samym zasądzenie na rzecz powodów zwrotu tych kosztów było zasadne, bez względu na podniesione w kasacji zarzuty.

Z tych przyczyn kasacja strony pozwanej podlegała oddaleniu z mocy art. 393¹² KPC.

=====