



Sygn. akt II PK 6/04

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 czerwca 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Andrzej Kijowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Barbara Wagner

SSN Andrzej Wróbel

Protokolant Dorota Białek

w sprawie z powództwa I. T.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości Bankowi Spółdzielczemu w L. - Bankowi Polskiej Kasy Spółdzielczości S.A. w Warszawie o zapłatę dodatku stażowego i nagrody jubileuszowej,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 czerwca 2004 r.,

kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z.

z dnia 23 września 2003 r.,

- 1/ zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ż. z dnia 18 kwietnia 2003 r., i oddala powództwo;**
- 2/ odstępuje od obciążenia powódki kosztami postępowania w sprawie.**

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z., wyrokiem z dnia 23 września 2003 r. oddalił apelację pozwanego – Syndyka Masy Upadłości Banku Spółdzielczego w L. – Banku Polskiej Spółdzielczości S.A. w Warszawie od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Ż. z dnia 18 kwietnia 2003 r., uwzględniającego żądania powódki I. T., domagającej się wypłaty dodatku stażowego w kwocie 10.313,25 zł za okres od dnia 1 lutego 2000r. do dnia 18 stycznia 2003 r. i nagrody jubileuszowej w wysokości 3.750,- zł, do której – jej zdaniem - nabyła prawo w dniu 7 marca 2002 r. Żądaniem objęto również zasądzenie ustawowych odsetek.

W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy przejął jako własne ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu w pierwszej instancji oraz podzielił ich prawną kwalifikację. Powódka była zatrudniona w Banku Spółdzielczym w L. od dnia 7 marca 1978 r. Sąd Wojewódzki w Z., w dniu 31 marca 1995 r. ogłosił upadłość tego Banku. W konsekwencji syndyk masy upadłości wypowiedział wszystkim pracownikom umowy o pracę. W dniu 1 sierpnia 1995 r. powódka została ponownie zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, przy czym strony zastrzegły możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Zgodnie z postanowieniami zakładowego regulaminu wynagradzania z dnia 24 października 1990 r., zawartego na podstawie ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagrodzeń (jednolity tekst: Dz. U. z 1990, Nr 69, poz. 407) pracownikom przysługiwały między innymi: dodatek stażowy i premia uznaniowa oraz nagroda jubileuszowa. Pozwany syndyk Masy Upadłości Banku Spółdzielczego w L., dokonał w dniu 25 września 1998 r. wypowiedzenia zakładowego regulaminu wynagradzania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo przyjął Sąd pierwszej instancji, że pozwany wypowiedział jedynie regulamin wynagradzania. Wypowiedzenie to nie wywiera zaś skutku, który następuje w wyniku wypowiedzenia warunków pracy i

płacy na podstawie art. 42 § 2 k.p., ponieważ powódce nie zaproponowano nowych warunków płacy. Oznacza to, że warunki umów o pracę wynikające z dotychczasowego regulaminu wynagradzania obowiązują również po jego wypowiedzeniu, ponieważ stały się integralną częścią indywidualnych umów. W tym świetle Sądy obu instancji przyjęły, że roszczenia powódki są uzasadnione.

Od wyroku Sądu Okręgowego kasację złożyła strona pozwana. Zaskarżając go w całości, zarzuciła naruszenie prawa materialnego – art. 42 k.p. w zw. z art. 30 k.p. Zdaniem pozwanego, zmiana zasad wynagradzania nastąpiła na skutek zawarcia umowy o pracę na czas określony oraz niezłożenia przez pracowników sprzeciwu wobec wypowiedzenia regulaminu wynagradzania. Zdarzenia te uzasadniają przyjęcie, że powódka oraz pozostali pracownicy byli uprawnieni do otrzymywania wyłącznie wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z umowy o pracę na czas określony.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie, mimo że podniesione w niej zarzuty oraz prawne wywody na ich poparcie są tylko częściowo zasadne. W pierwszej kolejności należy się odnieść do kwestii obowiązywania zakładowego regulaminu wynagradzania, która została przez Sądy obu instancji niesłusznie pominięta. Regulamin został zawarty na podstawie ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania. Ustawa ta została z dniem 25 listopada 1994 r. uchylona przez ustawę z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 113, poz. 547), Zgodnie z art. 5 ust. 1 pkt. 2 ustawy zmieniającej porozumienie w sprawie zakładowego systemu wynagradzania uległo z mocy prawa przekształceniu w zakładowy układ zbiorowy, przy czym układ ten podlegał rejestracji w ciągu trzech miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, co zgodnie z art. 241¹¹ k.p. było przesłanką jego obowiązywania. W dniu 1 marca 1995 r. Sąd Wojewódzki w Z. - Wydział Gospodarczy ogłosił upadłość pozwanego Banku. Wskutek tego zdarzenia syndyk wypowiedział umowy o pracę wszystkim pracownikom. Z dniem 1 sierpnia 1995 r. ponownie zatrudnił pięcioro pracowników upadłego Banku, w tym powódkę. Wprawdzie zdaniem Sądów obu instancji niesporna była okoliczność, że w chwili ogłoszenia upadłości obowiązywał zakładowy regulamin wynagrodzenia, lecz nie

zmienia to faktu, iż regulamin ten na skutek jego niezarejestrowania nie obowiązywał. Wniosek ten wypływa również z przyjętych ustaleń faktycznych, a w szczególności z oświadczeń woli spierających się stron w przedmiocie zawarcia umowy terminowej oraz sposobu wykonywania zobowiązania przez pozwanego, na co strona powodowa wyrażała pełną akceptację. Prowadzi to do wniosku, że treść ponownej umowy o pracę z powódką została ustalona z uwzględnieniem okoliczności związanej z nieobowiązaniem układu zbiorowego. Zaproponowane przez pozwanego warunki finansowe zostały przez powódkę, jak i pozostałych pracowników zaakceptowane, mimo że poza określonym jednoznacznie wynagrodzeniem zasadniczym, umowy te nie zawierały żadnych świadczeń dodatkowych, tak jak było w przypadku umów o pracę obowiązujących przed datą ogłoszenia upadłości. O uznaniu przez obie strony nieobowiązania regulaminu świadczą również późniejsze działania pozwanego, zmierzające do podwyższenia wynagrodzeń wypłacanych powódce i pozostałym pracownikom.

Z powyższych względów złożone przez pozwanego syndyka w dniu 25 września 1998 r. wypowiedzenie zakładowego regulaminu wynagradzania nie wywołało skutków prawnych, gdyż „z istoty rzeczy” nie jest możliwe rozwiązanie nieobowiązującego układu zbiorowego. Czynność jakiej dokonał pozwany nie może być zatem uznana za czynność konwencjonalną, z którą określona prawna norma wiąże wskazany w niej skutek. Na tle ustaleń faktycznych ocenianych przez pryzmat obowiązującego porządku prawnego należy uznać, że zachowanie pozwanego było prawnie indyferentne. Jakiegokolwiek próby domagania się na tej podstawie przymusowej realizacji określonych świadczeń są zatem bezprzedmiotowe.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² k.p.c. orzekł jak w sentencji, przy czym o kosztach postępowania orzeczono zgodnie z art. 102 k.p.c.