



Sygn. akt II PK 269/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa B. D., K. D. i G. W.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w [...] zastępowanej przez Prokuratorię
Generalną Rzeczypospolitej Polskiej
o przywrócenie warunków pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 października 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w [...] z dnia 10 marca 2016 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwami skierowanymi przeciwko P. S.A. w [...] (pozwany) B. D., G. W. i K. D. (powodowie) wnieśli o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia im pismami z 17 lutego 2014 r. warunków pracy i płacy oraz przywrócenie dotychczasowych warunków. W pismach procesowych, złożonych na rozprawie 4 grudnia 2014 r. powodowie, wobec upływu terminu wypowiedzenia zmodyfikowali powództwa, wnosząc o przywrócenie im poprzednich warunków pracy i płacy oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego. Pozwany wniósł o oddalenie pozwów i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Sprawy powodów postanowieniem z 21 października 2014 r. zostały połączone do wspólnego rozpoznania.

Wyrokiem z 9 grudnia 2014 r., Sąd Rejonowy w [...] przywrócił powodom poprzednie warunki pracy i płacy, obowiązujące w łączących strony stosunkach pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że u pozwanego obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników stanowiący załącznik nr 1 do zarządzenia prezesa zarządu pozwanego nr D/05/2010/AS z 17 marca 2010 r. Regulamin ten został wprowadzony w życie jednostronnie przez pozwanego, ponieważ po przeprowadzeniu negocjacji ze związkami zawodowymi działającymi u pozwanego, jednak z organizacji związkowych nie podzieliła negatywnego stanowiska pozostałych organizacji. W trakcie spotkania pozwanego z działającymi u niego organizacjami związkowymi, które odbyło się 17 października 2013 r. pozwany przedstawił założenia projektu zmian w regulaminie wynagradzania oraz harmonogram prac nad nowym regulaminem. Związki zawodowe oceniły, że projekt nowego regulaminu jest bardzo niekorzystny finansowo dla pracowników. Organizacje związkowe po przeliczeniu wynagrodzeń według obowiązującego regulaminu i projektu doszły do wniosku, że globalna wysokość wynagrodzenia personelu pokładowego i latającego zostanie znacznie obniżona (o ok. 30%). W piśmie z 21 października 2013 r. przedstawiciele wszystkich organizacji związkowych, działających u pozwanego, powołując się na 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 zmianami, dalej jako ustawa związkowa) zajęli jednolite, negatywne

stanowisko co do propozycji wprowadzenia przez pozwanego zmian w regulaminie wynagradzania. Po przedstawieniu swojego stanowiska, związki zawodowe oczekiwały na przedstawienie nowej propozycji regulaminu wynagradzania przez pozwanego, który jednak nie podjął kolejnych rokowań.

W dniu 7 listopada 2013 r. zarząd pozwanego, powołując się na § 13 ust. 1 statutu P. S.A. podjął uchwałę nr 247/2013/D, uchylającą wprowadzone zarządzeniem prezesa spółki z 17 marca 2010 r., D/05/2010/AS, obowiązujące u pozwanego regulaminy, dotyczące zatrudnienia, w tym regulamin wynagradzania. Tego samego dnia pozwany podjął uchwałę nr 248/2013/D, w której w związku z wejściem w życie uchwały nr 247/2013/D uchylono szczegółowe zadania do regulaminów premiowania dla pracowników pozwanego. Tego samego dnia zarząd pozwanego podjął uchwałę nr 249/2013/D w sprawie określenia ramowych wytycznych, dotyczących warunków wynagradzania pracowników pozwanego po uchyleniu, dotychczas obowiązujących regulacji, dotyczących wynagradzania i premiowania pracowników pozwanego, do czasu wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania lub układu zbiorowego pracy.

W pierwszym kwartale 2014 r. powodowie otrzymali wypowiedzenie warunków pracy i płacy, w którego uzasadnieniu zawarta została informacja, że jest ono konsekwencją podjęcia przez pozwanego uchwały, dotyczącej określenia ramowych wytycznych, dotyczących warunków wynagradzania pracowników P. S.A.

Sąd Rejonowy uznał, że w przedmiotowej sprawie spór dotyczył przede wszystkim tego, czy zarząd spółki, wbrew jednolitemu i negatywnemu stanowisku wszystkich zakładowych organizacji związkowych odnośnie propozycji zmian w regulaminie wynagradzania i regulaminie premiowania, może wprowadzić nowe zasady wynagradzania w oparciu o jednostronnie ustalony akt prawa pracy. W ocenie Sądu pierwszej instancji, pozwany nie miał prawa ani uchylić regulaminu wynagradzania, ani też jednostronnie wprowadzić nowego aktu, regulującego zasady wynagradzania wszystkich pracowników. Uchylenie regulaminu wynagradzania przez pracodawcę, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników i nie jest objęty układem zbiorowym pracy nie jest dopuszczalne. Samodzielna zmiana regulaminu wynagradzania jest zaś dopuszczalna tylko wtedy,

gdy u pracodawcy działa więcej niż jeden związek zawodowy i w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę propozycji zmiany regulaminu zakładowego organizacja związkowa, albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska.

Sąd Rejonowy zauważył, że regulaminy wynagradzania są aktami prawnymi o innym charakterze niż porozumienia zbiorowe, choć w wielu aspektach są do nich zbliżone. Nie jest więc dopuszczalne stosowanie wprost zasad ustalania porozumień zbiorowych, w tym układów zbiorowych pracy, do zasad ustalania regulaminów czy ich wypowiedania. Widać to chociażby na przykładzie regulaminu pracy, dla którego ustawodawca przewidział władczą metodę ustalania prawa z opiniodawczą rolą związków zawodowych, w odróżnieniu od porozumień zbiorowych, dla których właściwą procedurą ich zawierania są negocjacje pomiędzy partnerami społecznymi. Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że ustalanie aktów prawnych regulujących zasady wynagradzania w odniesieniu do takich podmiotów jak pozwany oparte jest obecnie o metodę negocjacyjną, zaś metoda władcza znajduje zastosowanie tylko wtedy, gdy związki zawodowe nie są w stanie przedstawić wspólnie uzgodnionego stanowiska. W stanie faktycznym sprawy związki zawodowe przedstawiły jednoznaczne, negatywne stanowisko, dotyczące proponowanego przez pozwanego regulaminu wynagradzania, nie mógł więc on wprowadzić go w życie.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, przez ustalenie należy rozumieć zarówno pierwsze ustalenie treści aktu prawnego, jak i jego wszelkie zmiany, które także polegają na ustaleniu treści regulaminów, z tym, że w przypadku zmian chodzi o ustalenie nowej treści, zatem tryb ustalania zmiany treści regulaminu wynagradzania jest taki sam jak wprowadzenia regulaminu po raz pierwszy. Wprowadzony w życie regulamin, mimo negatywnego stanowiska związku zawodowego, nie jest aktem prawnie wiążącym i nie obowiązuje, bez względu na to, czy wprowadzony został wcześniej jednostronnie czy też w wyniku uzgodnienia jego treści ze związkami zawodowymi. W ocenie Sądu Rejonowego, u pozwanego nie doszło do skutecznej zmiany regulaminu wynagradzania, a co się z tym wiąże nadal obowiązującym jest regulamin wprowadzony w życie w 2010 r. Stosowanie więc ramowych wytycznych jest niezgodne z prawem. W tej sytuacji

wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikom, w tym powodom, było nieuzasadnione, gdyż odnosiło się do nieobowiązujących prawnie wytycznych. Nie doszło zatem, w tych okolicznościach do skutecznej zmiany warunków pracy i płacy, ponieważ przepisy prawa pracy w zakresie zasad wynagradzania są bezwzględnie wiążące.

Sąd pierwszej instancji zwrócił ponadto uwagę, iż w doktrynie dominującym jest pogląd, iż niedopuszczalne jest jednostronne uchylene lub zmiana przez pracodawcę, zatrudniającego co najmniej 20 pracowników regulaminu wynagradzania w sytuacji, gdy działające u pracodawcy związki zawodowe przedstawiają wspólne, negatywne stanowisko co do proponowanego wprowadzenia w życie regulaminu lub jego zmiany. Prawo pracy nie dopuszcza stanu bezregulaminowego, o ile pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników i nie jest objęty układem zbiorowym pracy. Brak takiego aktu prawnego prowadzić bowiem może, i w praktyce często prowadzi, do arbitralnego, dyskryminującego wynagradzania poszczególnych pracowników, wbrew regule niedyskryminacyjnego wynagradzania, wyrażonej w art. 18^{3c} k.p. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że charakter prawny regulaminu wynagradzania nie jest jednoznacznie rozstrzygnięty, jednakże nie może on być traktowany jako porozumienie zbiorowe, z tego też względu można traktować go jako niewypowiadalny, gdyż jego wypowiedzenie prowadziłoby do sytuacji, w której u pracodawcy nie obowiązuje żaden akt prawny, regulujący zasady wynagradzania. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany, uchylając dotychczasowy regulamin wynagradzania, mimo wyrażenia jednolitego, negatywnego stanowiska przez wszystkie działające w spółce organizacje związkowe, w terminie kilku dni od dnia przedstawienia tym organizacjom propozycji nowego regulaminu wynagradzania, oraz wprowadzając jednostronnie nowy regulamin bez uzgodnienia go ze związkami zawodowymi, w warunkach jednoznacznego, negatywnego stanowiska związków, co do propozycji zawarcia regulaminu o określonej treści naruszył zasadę dialogu społecznego, zadeklarowaną w art. 20 Konstytucji RP oraz art. 77² § 4 k.p. w zw. z art. 30 ust. 4 i 5 ustawy związkowej. W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany nie miał prawa ani uchylić regulaminu wynagradzania, ani też jednostronnie wprowadzić nowego aktu prawnego, regulującego zasady wynagradzania wszystkich pracowników.

Uchylenie regulaminu wynagradzania przez pracodawcę, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników i nie jest objęty układem zbiorowym pracy nie jest bowiem w prawie dopuszczalne. Wprowadzony w życie przez pracodawcę nowy regulamin wynagradzania, wbrew negatywnemu stanowisku związku zawodowego, nie jest aktem prawnie wiążącym i nie obowiązuje. Zdaniem Sądu pierwszej instancji w pozwanej spółce nadal obowiązuje regulamin wynagradzania wprowadzony w życie w roku 2010, zaś stosowanie ramowych wytycznych jest niezgodne z prawem.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany, zaskarżając go w całości. W odpowiedzi na apelację pozwanego powodowie wnieśli o jej oddalenie w całości i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wyrokiem z 10 marca 2016 r., Sąd Okręgowy w [...] oddalił apelację pozwanego i obciążył go kosztami postępowania.

Sąd Okręgowy za nieuzasadnione uznał zarzuty błędnej wykładni art. 77² § 1 k.p. Podzielając stanowisko Sądu pierwszej instancji, stwierdził, że przedmiotem niniejszego postępowania było rozstrzygnięcie, czy na gruncie przepisów prawa pracy pracodawca - wbrew jednolitemu, negatywnemu stanowisku wszystkich organizacji związkowych, co do propozycji zmian w regulaminie - może uchylić obowiązujący u niego regulamin wynagradzania. Sąd drugiej instancji uznał, że przepisy prawa pracy nie przewidują takiej możliwości. Niedopuszczalne jest zatem jednostronne uchylenie przez pracodawcę obowiązującego regulaminu wynagradzania i wprowadzenie nowego w przypadku jednolitego negatywnego stanowiska zakładowych organizacji związkowych wobec proponowanej zmiany regulaminu. Co więcej, jeżeli organizacje związkowe przedstawiają pracodawcy wspólnie uzgodnione, negatywne stanowisko, to pracodawca nie ma możliwości samodzielnego wydania regulaminu wynagradzania bądź przeprowadzania zmian w tym regulaminie i musi prowadzić dalsze uzgodnienia z organizacjami związkowymi. Sąd Okręgowy stwierdził, że przepisy o wejściu w życie regulaminu należy stosować odpowiednio do jego zmiany i uchylenia, gdyż zmiany regulaminu polegają w istocie na ustaleniu jego nowej treści. Skoro zaś także uchylenie dotychczasowego regulaminu i ustalenie nowego prowadzi do zmiany regulaminu wynagradzania, należy przyjąć, że pracodawca nie może dokonać tych czynności bez wymaganego uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi. Sąd

Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że ramowe wytyczne wprowadzone przez pracodawcę wbrew negatywnemu stanowisku organizacji związkowej nie są aktem prawnie wiążącym, zaś u pozwanego nadal obowiązuje regulamin wynagradzania wprowadzony w życie w 2010 r.

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu drugiej instancji skargą kasacyjną w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie art. 77² § 4 k.p. w związku z art. 20, 22, 32 ust. 1 i 59 ust. 2 Konstytucji RP oraz art. 8 k.p., art. 4 Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126, art. 6 pkt 2 Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.); art. 77² § 5 k.p. w związku z art. 20 i 22, 32 ust. 1 Konstytucji RP oraz art. 8, art. 241⁷ § 1 pkt 3, 241¹² § 2 pkt 1 k.p.; art. 66 § 1 k.c. w związku z art. 300 i 77² § 1 pkt 3 w zw. z art. 29 § 1 pkt 3 k.p., art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 i 8 k.p. W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodowie wniesli o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania. Pismem z 5 października 2017 r. Prokuratoria Generalna Rzeczypospolitej Polskiej, w związku z przejęciem zastępstwa procesowego pozwanego, przedstawiła uzupełniające uzasadnienie podstaw skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego okazała się zasadna. Zaskarżony wyrok opiera się bowiem na założeniu, zgodnie z którym regulamin wynagradzania wprowadzony jednostronnie przez pracodawcę nie może zostać przez niego uchylony, gdy działające u niego organizacje związkowe nie wyraziły (przedstawiając wspólne stanowisko) zgody na zmianę dotychczasowego regulaminu przez zastąpienie go nowym regulaminem. Z uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia wynika, że regulamin wynagradzania ma wieczysty charakter w tym sensie, że w przypadku przedstawienia przez organizacje związkowe wspólnego negatywnego stanowiska w przedmiocie projektu nowego regulaminu (zawierającego nowe, niekorzystne dla pracowników warunki wynagradzania), dotychczasowy regulamin wynagradzania obowiązuje bez zmian

do czasu uzyskania zgody wszystkich działających u pracodawcy organizacji związkowych na nowe brzmienie regulaminu wynagradzania, ewentualnie do czasu wyłamania się choć jednej organizacji związkowej ze wspólnego (negatywnego) stanowiska w przedmiocie zmiany polityki wynagradzania u danego pracodawcy albo do czasu objęcia pracowników postanowieniami zakładowego lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Sąd Najwyższy nie podzielił powyższego założenia, co prowadziło do uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 77² § 1 pkt 3, § 4 oraz § 5 k.p. w związku z art. 20 i 59 ust. 2 Konstytucji RP oraz art. 8 k.p., kierując się następującą argumentacją.

W świetle aktualnego na dzień orzekania przez Sąd Najwyższy standardu konstytucyjnego, wieczysty charakter postanowień takich źródeł prawa pracy jak układy zbiorowe stanowi nieproporcjonalne ograniczenie wolności prowadzenia działalności gospodarczej, ogranicza zasadę dobrowolności rokowań i narusza zasadę równości stron w rokowaniach. W wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r., K 37/01 (OTK-A 2002 nr 6, poz. 82) sąd konstytucyjny uznał jednoznacznie za sprzeczne z ustawą zasadniczą postanowienie kodeksu pracy wyłączające możliwość jednostronnego rozwiązania układu zbiorowego pracy przez pracodawcę (art. 241⁷ § 4 k.p.). Z uzasadnienia tego wyroku wynika, że w przypadku istotnej zmiany warunków otoczenia makroekonomicznego w jakim działa pracodawca, niemożność jednostronnego uwolnienia się od skutków zawartego porozumienia zbiorowego, nadmiernie obciąża tę stronę porozumienia zbiorowego, którą obciążają konsekwencje i ryzyko zmiany otoczenia rynkowego w jakim strona ta działa.

Standard konstytucyjny ustalony przywołanym wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego, choć wprost odnoszący się tylko do układów zbiorowych, oddziałuje na wykładnię przepisów prawa pracy zawierających uregulowania odnoszące się do podobnych instytucji. Skoro Trybunał Konstytucyjny uznał za niezgodny z Konstytucją przepis zawierający normę, według której rozwiązany układ zbiorowy stosuje się nadal do czasu zawarcia nowego układu zbiorowego (w celu eliminacji stanu bezukładowego), to tym bardziej dopuszczalne i zasadne jest uwzględnienie standardu konstytucyjnego wynikającego z tego wyroku dla

wykładni przepisów Kodeksu pracy w zakresie dotyczącym „wieczystego” obowiązywania regulaminu wynagradzania. Przyznanie „wieczystego” charakteru regulaminowi wynagradzania narusza tak samo art. 20 Konstytucji RP (przez wyłączenie możliwości jednostronnego uchylecia układu w związku z istotną i przedłużającą się zmianą warunków działalności gospodarczej) oraz art. 59 ust. 2 Konstytucji RP (przez ograniczenie zasady dobrowolności rokowań oraz naruszenie zasady równości stron w rokowaniach) jak wieczysty charakter układu zbiorowego. Strona związkowa, nie narażając się na żadne konsekwencje, mogłaby przedłużać stosowanie postanowień dotychczasowego regulaminu wynagradzania, co w skrajnym przypadku mogłoby prowadzić do upadłości pracodawcy.

Sąd Najwyższy uwzględnił również, że regulamin wynagradzania - uchylony w niniejszej sprawie przez pozwanego - został przez niego ustalony jednostronnie. Charakter prawny regulaminu wynagradzania jest kwestią sporną w piśmiennictwie. Można w nim odnotować następujące stanowiska: 1) regulamin jest zawsze czynnością jednostronną pracodawcy; 2) regulamin wynagradzania w sytuacji uzgodnienia jego treści między partnerami społecznymi jest zbliżony do porozumienia zbiorowego; 3) regulamin wynagradzania wydany w uzgodnieniu z organizacją związkową jest porozumieniem zbiorowym; 4) regulamin wynagradzania ustalony w uzgodnieniu z organizacją związkową formalnie jest instytucją o charakterze jednostronnym, materialnie zaś dwustronnym, gdyż nie można wydać w sposób prawnie skuteczny tego aktu, jeżeli organizacja związkowa nie wyraziła na to zgody. Sąd Najwyższy opowiada się za tymi poglądami wyrażanymi w piśmiennictwie, które uznają regulamin wynagradzania za jednostronny akt pracodawcy niezależnie od tego, czy został on wydany przez pracodawcę całkowicie samodzielnie (z uwagi na niedziałanie u niego organizacji związkowej), czy też w uzgodnieniu z jedną albo ze wszystkimi działającymi u pracodawcy związkami zawodowymi, które przedstawiły wspólne stanowisko, bądź też został ustalony przez pracodawcę po uwzględnieniu rozbieżnych stanowisk organizacji związkowych, które nie wypracowały wspólnego stanowiska w tym zakresie. Ustalenie regulaminu wynagradzania (art. 77² k.p.) jest wydaniem wewnątrzzakładowego aktu normatywnego stanowiącego źródło prawa pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, LEX nr 738224; z 5

lutego 2004 r., I PK 307/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 416; z 18 grudnia 2002 r., I PKN 693/01, OSNP 2004 nr 12, poz. 205), przy czym jest to zawsze akt pochodzący od pracodawcy. Uzgadnianie treści regulaminu wynagradzania z organizacją związkową nie czyni z regulaminu wynagradzania porozumienia zbiorowego. Jest jedynie specjalną procedurą ustalania tego regulaminu, motywowaną potrzebą prowadzenia dialogu społecznego w obszarze wrażliwym dla pracowników. Procedura ta musi zostać przez pracodawcę dochowana, aby regulamin mógł skutecznie wejść w życie.

Przyjęcie poglądu, zgodnie z którym regulamin wynagradzania może być porozumieniem zbiorowym, prowadziłoby do niezrozumiałej konsekwencji: w zależności od sytuacji u poszczególnych pracodawców regulamin wynagradzania raz byłby traktowany jako akt pracodawcy a innym razem jako porozumienie zbiorowe. Status regulaminu wynagradzania (charakter prawny) mógłby być płynny nawet u tego samego pracodawcy (raz jako akt pracodawcy, raz jako porozumienie zbiorowe) w zależności od ilości działających u pracodawcy organizacji związkowych oraz wyników uzgodnienia regulaminu z tymi organizacjami. I tak, gdy u pracodawcy nie działałaby żadna organizacja związkowa, to ustalony przez niego regulamin byłby niewątpliwie aktem jednostronnym pracodawcy. Tak samo byłoby gdyby u pracodawcy działały różne organizacje związkowe, lecz nie wypracowałyby wspólnego stanowiska w toku uzgadniania treści regulaminu wynagradzania, a pracodawca zdecydowałby się na ustalenie regulaminu wynagradzania po uwzględnieniu rozbieżnych stanowisk organizacji związkowych. Natomiast gdyby pracodawca uzgodnił treść regulaminu z działającą u niego organizacją związkową (organizacjami związkowymi), to regulamin wynagradzania miałby charakter porozumienia zbiorowego. Gdyby zaś projekt nowego regulaminu wynagradzania nie spotkał się z wypracowaniem wspólnego stanowiska organizacji związkowych, to pracodawca mógłby samodzielnie ustalić „nowy” regulamin wynagradzania, zastępując nim dotychczasowy regulamin wynagradzania „ustalony” w formie porozumienia zbiorowego. Wynikająca z powyższego zmienność charakteru prawnego regulaminu wynagradzania w zależności od tego, czy został on ustalony przez pracodawcę w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi bądź bez takiego uzgodnienia (w zakresie dozwolonym przez Kodeks pracy) przemawia

przeciwko uznaniu regulaminu wynagradzania za porozumienie zbiorowe jak i szczególne porozumienia zbiorowe, tym bardziej, że art. 77² § 4 k.p. nie czyni rozróżnienia między różnymi wariantami „ustalania” regulaminu wynagradzania.

Skoro regulamin wynagradzania, o który chodzi w niniejszej sprawie, został ustalony jednostronnie przez pracodawcę, to zdaniem Sądu Najwyższego taki regulamin wynagradzania może zostać przez pracodawcę uchylony, gdy działające u niego organizacje związkowe nie wyrażają zgody na wprowadzenie nowego regulaminu (*de facto* zmianę dotychczasowego regulaminu), a zmiana zasad wynagradzania pracowników obowiązujących u tego pracodawcy uzasadniona jest potrzebą radykalnego obniżenia kosztów działania przedsiębiorstwa pracodawcy (w tym kosztów płacowych), któremu w przeciwnym razie grozi upadłość. Zdaniem Sądu Najwyższego, wymóg uzgodnienia ze związkami zawodowymi treści nowego regulaminu (sprowadzający się do uzyskania zgody związków zawodowych na zastąpienie dotychczasowego regulaminu nowym, por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11, LEX nr 1129307) nie oznacza zakazu uchylania regulaminu przez pracodawcę w sytuacji niemożności przekonania związkowych zawodowych co do obiektywnej konieczności wprowadzenia stosownych zmian w zasadach wynagradzania. Również brak odesłania w art. 77² § 5 k.p. do przepisów o zmianie czy rozwiązaniu układu zbiorowego nie świadczy o niedopuszczalności uchylenia regulaminu wynagradzania będącego jednostronnym aktem pracodawcy, a nie porozumieniem zbiorowym, którego być można byłoby zakończyć przez wypowiedzenie.

Kodeks pracy reguluje jedynie tryb wprowadzania regulaminu wynagradzania. Nie normuje jego zmiany ani ewentualnego uchylenia. Wywodzone z braku takiej regulacji założenie w przedmiocie „wieczystego” charakteru regulaminu można uznać za racjonalne tylko wówczas, gdy przyjmie się, że ma ono wymuszać na pracodawcach zawieranie układów zbiorowych, gdyż tylko wówczas uwolnią się od konieczności regulowania zasad wynagradzania w regulaminie wynagradzania. Potraktowanie regulaminu wynagradzania jako instrumentu wymuszającego na pracodawcach zawieranie układów zbiorowych (z uwagi na niemożność uchylenia regulaminu i możliwość wypowiedzenia układu przez pracodawcę) byłoby kontrproduktywne, gdyż zachęcałoby pracodawców do

prowadzenia negocjacji nad układem zbiorowym w złej wierze, to jest tylko i wyłącznie w celu uzyskania możliwości uwolnienia się od postanowień ustalonego przez pracodawcę regulaminu wynagradzania (zastępowanego przez układ zbiorowy) i zastąpienia ich postanowieniami układu zbiorowego, które następnie byłyby przez pracodawcę wypowiedziane.

Treść art. 77² § 3 k.p. (w kontekście systemowym i funkcjonalnym tego przepisu) nie przekonuje co do poglądu, zgodnie z którym raz wprowadzony regulamin wynagradzania nie może zostać nigdy uchylony, ponieważ zawsze obowiązuje do czasu objęcia pracowników postanowieniami układu zbiorowego, zaś kodeks pracy nie przewiduje stanu bezregulaminowego u pracodawców, o których mowa w art. 77² § 1 k.p. Teza o niedopuszczalności stanu bezregulaminowego nie jest przekonująca jeżeli zważy się na brak konsekwencji normatywnej prawodawcy w realizacji takiego zamierzenia. Po pierwsze, wykonanie obowiązku z art. 77² § 1 k.p. nie zostało obwarowane żadną sankcją. Przykładowo pracodawca, na co wskazuje zawisłe przed Trybunałem Konstytucyjnym postępowanie w sprawie K 26/15, nie zawsze może wywiązać się z obowiązku z art. 77² § 1 k.p. Po drugie, zarówno w przypadku przedstawienia przez organizacje związkowe wspólnego pozytywnego stanowiska w przedmiocie projektu regulaminu wynagradzania jak wyłamania się z jednolitego frontu organizacji związkowych przez choćby jedną z nich, to ostatecznie pracodawca zadecyduje, czy ustali zasady wynagradzania pracowników w regulaminie wynagradzania. Obowiązująca regulacja art. 77² k.p. toleruje zatem stan bezregulaminowy, choć zgodzić się należy z tymi poglądami piśmiennictwa, że stan taki jest niepożądany.

Brak regulacji ustawowej zakazującej uchylania regulaminu wynagradzania przez pracodawcę znajdującego się, co jest faktem powszechnie znanym, w takiej sytuacji ekonomicznej jak pozwany w latach 2008-2014, oznacza brak przeszkód dla zastosowania wzorca konstytucyjnego wynikającego z przywołanego na wstępie wyroku Trybunału Konstytucyjnego (czemu Sąd Najwyższy dał już wyraz w tezie wyroku z dnia 9 maja 2007 r., I PK 256/06, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2008 nr 11-12, poz. 166, z krytyczną glosą A. Rycaka, Gdańskie Studia Prawnicze -

Przegląd Orzecznictwa 2016 nr 2, s. 81-89). Uzasadnia także przełamanie opartego na wykładni funkcjonalnej powszechnego podglądu w piśmiennictwie, zgodnie z którym obowiązek ciągłego (nieprzerwanego) uregulowania zasad wynagradzania w regulaminie wynagradzania ciąży na pracodawcy tak długo, jak długo nie zostanie on objęty układem zbiorowym pracy.

Sąd Najwyższy dostrzega potrzebę zapewnienia stabilności warunków wynagradzania za pracę, zarówno z perspektywy interesów pracodawcy, pracowników i zakładowej organizacji związkowej, jak i z szerszej perspektywy stabilizacji warunków zatrudnienia w skali makro. Obowiązek uregulowania warunków wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania u pracodawców wymienionych w art. 77² § 1 i 1² k.p. ma zapobiegać częstym zmianom wynagrodzeń pracowników w zależności od krótkotrwałych wahań koniunktury gospodarczej. Realizacja tych funkcji regulaminu wynagradzania nie wymaga jednak wykreowania rozwiązania skutkującego nadaniem „wieczystego” charakteru wprowadzonemu jednostronnie przez pracodawcę regulaminowi, zwłaszcza gdy jego dalsze obowiązywanie zagraża funkcjonowaniu pracodawcy, a przez to godzi finalnie w interesy pracowników.

Niedostatek regulacji kodeksowej w zakresie uchylecia regulaminu wynagradzania, przywołany na wstępie wzorzec konstytucyjny oraz funkcje społeczne regulaminu wynagradzania, przemawiają za poddaniem zachowania pracodawcy polegającego na uchyleciu dotychczasowego regulaminu w przypadku braku zgody związków zawodowych na wprowadzenie nowego regulaminu wynagradzania wnikliwej kontroli sądowej w sprawach indywidualnych, w których pracownicy kwestionują wypowiedzenia zmieniające, dokonane w wyniku uchylecia regulaminu wynagradzania. Podstawą prawną takiej oceny pozostaje jedynie art. 8 k.p., którego zastosowanie powinno uwzględniać potrzebę zapobiegania częstym, nieuzasadnionym, pozorowanym działaniom pracodawcy w obszarze dotyczącym regulaminu wynagradzania. Zdaniem Sądu Najwyższego, pracodawca znajdujący się przez dłuższy okres czasu w trudnej sytuacji ekonomicznej (a zwłaszcza w sytuacji wymagającej wdrożenia programu restrukturyzacji w ramach pomocy publicznej), który podjął próbę uzgodnienia ze związkami zawodowymi zmiany regulaminu wynagradzania (wprowadzenia nowego regulaminu w miejsce

dotychczasowego) celem obniżenia kosztów przedsiębiorstwa zagrożonego upadłością, nie nadużywa swego prawa, gdy uchyla dotychczasowy regulamin po otrzymaniu wspólnego negatywnego stanowiska działających u niego organizacji związkowych, niezawierającego żadnych realnych propozycji dostosowywania treści aktu regulującego politykę płacową u tego pracodawcy do zmienionych realiów funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.