



Sygn. akt II PK 60/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa E. A.

przeciwko L. Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 9 maja 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 6 października 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 października 2016 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację L. S.A. w W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 1 grudnia 2015 r., przywracającego E. A. poprzednie warunki pracy i płacy obowiązujące przed ich

wypowiedzeniem do dnia 30 czerwca 2014 r. w stosunku pracy łączącym ją z pozwaną Spółką.

W sprawie ustalono, że w pozwanej Spółce obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników stanowiący załącznik nr 1 do zarządzenia prezesa zarządu nr (...) z dnia 17 marca 2010 r. Regulamin ten został wprowadzony w życie jednostronnie przez pracodawcę, ponieważ po przeprowadzeniu negocjacji ze związkami zawodowymi działającymi w pozwanej Spółce, żadna z organizacji związkowych nie podzieliła negatywnego stanowiska pozostałych organizacji. W trakcie spotkania strony pozwanej z działającymi u niej organizacjami związkowymi, które odbyło się w dniu 17 października 2013 r., przedstawiła ona 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 dnia 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 (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881), zajęli jednolite negatywne stanowisko co do propozycji wprowadzenia zmian w regulaminie wynagradzania. Po przedstawieniu swojego stanowiska związki zawodowe oczekiwały na przedstawienie nowej propozycji regulaminu wynagradzania przez pracodawcę, który jednak nie podjął kolejnych rokowań. W dniu 7 listopada 2013 r. zarząd pozwanej Spółki, powołując się na § 13 ust. 1 statutu, podjął uchwałę nr (...)7/2013/D uchylającą wprowadzone zarządzeniem z dnia 17 marca 2010 r. regulaminy dotyczące zatrudnienia, w tym regulamin wynagradzania. Tego samego dnia strona pozwana podjęła uchwałę nr (...)8/2013/D, w której - w związku z wejściem w życie uchwały nr (...)7/2013/D - uchylono szczegółowe zadania do regulaminów premiowania dla pracowników. Tego samego dnia zarząd pozwanej Spółki podjął uchwałę nr (...)9/2013/D w sprawie określenia ramowych wytycznych dotyczących warunków wynagradzania po uchyleniu dotychczas obowiązujących regulacji dotyczących wynagradzania i premiowania pracowników, do czasu

wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania lub układu zbiorowego pracy. W dniu 4 marca 2014 r. powódka otrzymała wypowiedzenie warunków pracy i płacy, w którego uzasadnieniu zawarta została informacja, że jest ono konsekwencją podjęcia przez pozwaną Spółkę uchwały dotyczącej określenia ramowych wytycznych dotyczących warunków wynagradzania pracowników L.S.A.

Przy takich zaaprobowanych przez siebie ustaleniach Sąd odwoławczy podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, że w świetle art. 77² § 1 i 4 k.p. niedopuszczalne jest 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 nie ma on 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. W konsekwencji, skoro ramowe wytyczne wprowadzone przez pracodawcę wbrew negatywnemu stanowisku organizacji związkowej nie są aktem prawnie wiążącym, to w pozwanej Spółce nadal obowiązuje regulamin wynagradzania wprowadzony w życie w 2010 r. Ponadto doszło do naruszenia przez stronę pozwaną procedury określonej w art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 42 § 1 k.p. W przypadku pozwanej Spółki wypowiedzenia zmieniające dotyczy bowiem załogi liczącej około 1.700 osób, zmianie ulegał cały system wynagradzania i były to zmiany istotne oraz niekorzystne dla pracowników. W takiej sytuacji pracodawca powinien liczyć się z możliwością nieprzyjęcia zaproponowanych warunków choćby przez część pracowników, co mogłoby prowadzić do zwolnienia grupowego w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych oraz art. 1 ust. 1 lit. b dyrektywy Rady

nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE L 1998 Nr 225, poz. 16; dalej jako dyrektywa nr 98/59/WE).

W skardze kasacyjnej pozwana Spółka zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 77² § 4 k.p. w związku z: a) art. 20 w związku z art. 22 Konstytucji RP; b) art. 32 ust. 1 Konstytucji RP; c) art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, d) art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych; e) art. 8 k.p.; f) 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); f) 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.) przez błędną wykładnię polegającą na nieprawidłowym przyjęciu, że regulamin wynagradzania nie może utracić mocy obowiązującej bez zgody organizacji związkowych działających w zakładzie pracy, co narusza zasady dobrowolności rokowań, równości wobec prawa, zasady współżycia społecznego, swobodę prowadzenia działalności gospodarczej w zakresie, w jakim nie pozwala pracodawcy, który wprowadził regulamin wynagradzania w drodze jednostronnej czynności, na podjęcie działań umożliwiających doprowadzenie do utraty mocy obowiązującej tego regulaminu; 2) art. 66 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 77² § 1 w związku z art. 29 § 1 pkt 3 k.p. przez niezastosowanie i przyjęcie, że w sytuacji, gdy u pracodawcy nie obowiązuje ani regulamin wynagradzania ani układ zbiorowy pracy, a dokonanie uzgodnienia regulaminu wynagradzania nie jest możliwe, pracodawca nie ma możliwości przedstawienia pracownikom oferty dotyczącej korzystniejszych niż przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy warunków wynagradzania i premiowania, podczas gdy na mocy art. 29 § 1 pkt 3 k.p. pracodawca jest zobowiązany do ustalenia w umowach o pracę warunków wynagradzania pracowników oraz przez błędne przyjęcie, że pracodawca nie może ustalić indywidualnych warunków wynagradzania w zakładzie pracy poprzez odwołanie do takiej oferty; 3) art. 2 ust. 1, art. 3 ust. 1, 2 i 4 oraz art. 4 ust. 1 w związku z art. 6 ust. 1 ustawy szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474; dalej jako

ustawa o zwolnieniach grupowych) w związku z art. 77² § 5 w związku z art. 241¹³ § 2 w związku z art. 42 § 1 w związku z art. 45 § 1 k.p. przez niewłaściwą wykładnię, a w konsekwencji błędne zastosowanie i przyjęcie, że strona pozwana naruszyła przepisy o wypowiedzaniu warunków pracy i płacy, a tym samym powódce służy roszczenie o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy; 4) art. 477¹ k.p.c. oraz art. 42 § 1 w związku z art. 45 § 2 k.p. przez ich niezastosowanie, a w konsekwencji przywrócenie powódki na poprzednie warunki pracy i płacy zamiast zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy, przy czym zarzut ten pozostaje aktualny tylko w przypadku uznania, że pozwany naruszył przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie jego apelacji, tj. zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona.

W wyroku z dnia 12 października 2017 r., II PK 269/16 (LEX nr 2401825), zapadłego w tożsamym stanie faktycznym i prawnym, Sąd Najwyższy, uznając zasadność zarzutu obrazy - między innymi - art. 77² § 4 w związku z art. 20 i art. 59 ust. 2 Konstytucji RP oraz art. 8 k.p. wyraził pogląd, aprobowany przez obecny skład tego Sądu, że „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 wyliczenia 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 związków 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 byt można byłoby zakończyć przez

wypowiedzenie.

Kodeks pracy reguluje jedynie tryb wprowadzania regulaminu wynagradzania. Nie normuje jego zmiany ani ewentualnego uchylecia. 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 uchylecia 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 wypowiedzane.

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, OSNP 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 uchylenia regulaminu wynagradzania, przywołany na wstępie wzorzec konstytucyjny oraz funkcje społeczne regulaminu wynagradzania, przemawiają za poddaniem zachowania pracodawcy polegającego na uchyleniu 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 uchylenia 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.”.

Natomiast niezasadny jest zarzut naruszenia art. 2 ust. 1, art. 3 ust. 1, 2 i 4 oraz art. 4 ust. 1 w związku z art. 6 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 77² § 5 w związku z art. 241¹³ § 2 w związku z art. 42 § 1 w związku z art. 45 § 1 k.p., gdyż ocena Sądu drugiej instancji co do obowiązku skarżącego stosowania procedury zwolnień grupowych do wypowiedzeń zmieniających pracownikom warunki pracy i płacy (art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych) jest trafna.

W wyroku z dnia 21 września 2017 r., Halina Socha i inni, C-149/16 (LEX nr 2357480) Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) orzekł, że art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy nr 98/59/WE należy interpretować w ten sposób, iż pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji, o których mowa w art. 2 tej dyrektywy, jeżeli ma zamiar dokonać jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która - w razie odmowy przyjęcia przez tych pracowników - skutkuje ustaniem stosunku pracy, w zakresie, w jakim spełnione są przesłanki przewidziane w art. 1 ust. 1 tej dyrektywy, co powinien ustalić sąd odsyłający. Również w wyroku z dnia 21 września 2017 r., Małgorzata Ciupa i inni, C-429/16

(LEX nr 2357484) Trybunał orzekł, że art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy nr 98/59/WE należy interpretować w ten sposób, iż jednostronną zmianę przez pracodawcę warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która to zmiana, w wypadku odmowy jej przyjęcia przez pracownika, prowadzi do wygaśnięcia umowy o pracę, można uznać za „zwolnienie” w rozumieniu tego przepisu, a art. 2 wskazanej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia przewidzianych w tym przepisie konsultacji, w sytuacji gdy ma on zamiar wprowadzenia takiej jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia, pod warunkiem spełnienia przesłanek przewidzianych w art. 1 wskazanej dyrektywy, czego ustalenie jest zadaniem sądu odsyłającego. W motywach tych wyroków TSUE odwołał się do wyroku z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14, w którym orzekł, iż dyrektywę 98/59/WE należy interpretować w ten sposób, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres pojęcia „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a tej dyrektywy.

Wynika stąd, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika nieznacznej zmiany istotnego elementu umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem lub zasadniczej zmiany nieistotnego elementu tej umowy z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem nie może zostać zakwalifikowane jako „zwolnienie” w rozumieniu dyrektywy. Natomiast rozwiązanie umowy o pracę w następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika zmiany takiej jak zaproponowana w wypowiedzeniu zmieniającym należy zakwalifikować jako zakończenie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy, a zatem należy je uwzględnić przy obliczaniu całkowitej liczby dokonanych zwolnień. Jeżeli zatem sąd uzna, że wypowiedzenie zmieniające nie wchodzi w zakres pojęcia „zwolnienia”, to rozwiązanie umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika zmiany zaproponowanej w tym wypowiedzeniu zmieniającym, należałoby uznać za zakończenie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub większej liczby powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit

drugi dyrektywy, wobec czego należałoby je uwzględnić przy obliczaniu łącznej liczby dokonanych zwolnień. Wreszcie TSUE przypomniał - z powołaniem się na swoje wcześniejsze orzecznictwo - że ciążące na pracodawcy obowiązki konsultacji i zawiadomienia powstają przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umów o pracę, również wtedy, gdy decyzje pracodawcy o charakterze gospodarczym (lub strategicznym) nie mają w sposób bezpośredni na celu zakończenia poszczególnych stosunków pracy, niemniej jednak mogą mieć wpływ na zatrudnienie pewnej części pracowników.

Z niekwestionowanego stanu faktycznego sprawy, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna wynika, że regulamin wynagradzania został jednostronnie ustalony przez pracodawcę bez uzgodnienia z organizacjami związkowymi (art. 77² § 4 k.p.) oraz że dokonane przez skarżącego wypowiedzenia zmieniające dotyczy załogi liczącej około 1.700 osób, zmianie ulegał cały system wynagradzania i były to zmiany istotne oraz niekorzystne dla pracowników. Ustalenia te uzasadniały ocenę, że strona pozwana naruszyła procedurę zwolnień przewidzianą w art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych, a w rezultacie wypowiedzenie powodów warunków pracy i płacy zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.).

W takiej sytuacji i przy uwzględnieniu, że pracodawca mógł uchylić jednostronnie ustalony regulamin wynagradzania, gdy propozycja zastąpienia go nowym regulaminem została odrzucona przez organizacje związkowe mimo zagrożenia upadłością, żądanie skarżącej przywrócenia dotychczasowych warunków pracy i płacy wymagało oceny w aspekcie art. 45 § 2 k.p. Sąd drugiej instancji kwestii tej nie rozważał wskutek błędnego przyjęcia, że w okolicznościach sprawy jednostronne uchylenie przez pracodawcę obowiązującego regulaminu wynagradzania i wprowadzenie nowego było niedopuszczalne, a w konsekwencji w pozwanej Spółce nadal obowiązuje regulamin wynagradzania wprowadzony w życie w 2010 r.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.

r.g.

