

Zmiana warunków płacy na niekorzyść za wypowiedzeniem

W przypadku oceny „korzystności” nowego wynagrodzenia należy badać, jakie składniki wchodziły w skład zmienionego wynagrodzenia i czy nie rzutują one, jako czynniki przyszłe i niepewne, na obniżenie zarobków w przyszłości. Porozumienie ze związkami zawodowymi reprezentującymi interesy wszystkich pracowników nie zastępuje indywidualnych oświadczeń woli pracowników w przedmiocie zgody na zmianę (na niekorzyść) dotychczasowych warunków płacy.

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 13 września 2016 r. (I PK 207/15).

Powódki zatrudnione były w SPZOZ, w którym obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy (dalej: zuzp). Po wypowiedzeniu przez pracodawcę zuzp na podstawie art. 2417 k.p., SPZOZ został połączony z innymi ZOZ-ami, a pracownicy zostali przejęci w trybie art. 231 k.p. Związkowi zawodowym nie udało się wynegocjować nowego zuzp. Zawarto jedynie porozumienie, zgodnie z którym pozwany (nowy pracodawca) zobowiązał się stosować do przejętych pracowników dotychczasowe warunki zatrudnienia przez rok od dnia przejścia zakładu pracy. Po tym czasie został wprowadzony do stosowania, po wcześniejszym uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, nowy regulamin wynagradzania. Pracownicy zostali objęci jego postanowieniami bez wcześniejszego wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Powódki wniosły powództwo o zasądzenie kwot przysługujących im na mocy dotychczas obowiązujących przepisów płacowych. Sąd I instancji uznał roszczenie, stając na stanowisku, że postanowienia zuzp po upływie jego obowiązywania stały się integralną częścią indywidualnych stosunków pracy do czasu ich wypowiedzenia. Postanowienia regulaminu wynagradzania jako mniej korzystne dla powódek mogły być stosowane po wcześniejszym wypowiedzeniu dotychczasowych, ukształtowanych zuzp, warunków pracy i płacy. Sąd II instancji podtrzymał wyrok.

Strona pozwana wniosła skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego, zarzucając m.in. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 2418 k.p. w zw. z art. 24113 § 2 k.p. przez błędne zastosowanie. Zdaniem skarżącego do powódek nie znajdowały zastosowania płacowe postanowienia zuzp z uwagi na jego wypowiedzenie jeszcze przed przejęciem pracowników. Objęcie pracowników postanowieniami nowego regulaminu wynagradzania nie wymagało wcześniejszego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, ponieważ nowe regulacje były korzystniejsze dla pracowników, a związki zawodowe nie wyraziły sprzeciwu.

Sąd Najwyższy skargę oddalił.

W pierwszej kolejności SN podniósł, że zgodnie z ugruntowanym już stanowiskiem doktryny jak i orzecznictwa, w myśl przepisu art. 24113 § 2 k.p., po upływie okresu stosowania (obowiązywania) dotychczasowego układu zbiorowego pracy, wskutek jego rozwiązania w sposób przewidziany prawem, wynikające z tego układu istotne warunki pracy stosuje się do upływu okresu ich wypowiedzenia. Zasada automatyzmu prawnego i uprzywilejowania pracownika powoduje, że postanowienia układowe przenikają do indywidualnych stosunków pracy, modyfikując ich treść (zgodnie z art. 18 k.p.).

Bez znaczenia w przedmiotowej sprawie był fakt, że w dniu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę nie obowiązywał już zakładowy układ zbiorowy pracy. W tej bowiem sytuacji nowy pracodawca – zgodnie z art. 231 § 1 k.p. – wstąpił w istniejące stosunki pracy. To zaś oznacza, że stał

się stroną stosunków pracy, które zostały ukształtowane jeszcze przed transferem nie tylko przez indywidualne umowy o pracę, ale także przez postanowienia układu zbiorowego pracy jeszcze przed jego wypowiedzeniem. Zdaniem SN bez znaczenia pozostaje rozwiązanie tego układu przez poprzedniego pracodawcę (za wypowiedzeniem), jeśli w ślad za tym nie poszły wypowiedzenia zmieniające. Nowy pracodawca mógł zmienić warunki zatrudnienia na niekorzyść pracownika tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego lub porozumienia stron. Nowy pracodawca z mocy art. 231 § 1 k.p. nie stał się stroną układu zbiorowego pracy obowiązującego u jego poprzednika, ale został związany warunkami pracy, które z mocy tego układu wniknęły (przed transferem) do indywidualnych stosunków pracy przejętych pracowników i nie zostały skutecznie wypowiedziane przez jego poprzednika.

SN przypomniał, że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracownika warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę, wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (art. 24113 § 2 k.p.). SN uznał, że ocena „korzystności (bądź jej braku) postanowień” nie może mieć charakteru globalnego, więc nie dotyczy w ogólności wszystkich, lecz poszczególnych, odpowiadających sobie postanowień. Wyrażenie „postanowienie” oznacza zespół przepisów regulujących jakąś instytucję, czy też jej istotny, autonomiczny fragment. Wynagrodzenie jest taką instytucją. W przypadku oceny „korzystności” nowego wynagrodzenia należy badać, jakie składniki wchodzi w skład zmienionego wynagrodzenia i czy nie rzutują one, jako czynniki przyszłe i niepewne, na obniżenie zarobków w przyszłości.

Odnosząc się do argumentów pozwanego o zawarciu ze związkami zawodowymi porozumienia, SN zauważył, że akceptacja regulaminu wynagradzania nawet przez wszystkie funkcjonujące u pozwanego organizacje związkowe reprezentujące interesy wszystkich pracowników, nie zastępuje indywidualnych oświadczeń woli pracowników w przedmiocie zgody na zmianę (na niekorzyść) dotychczasowych warunków płacy.

SN podkreślił, że zasada automatyzmu prawnego i uprzywilejowania pracownika powoduje, że postanowienia układowe przenikają do indywidualnych stosunków pracy, modyfikując ich treść i mogą być zmienione tylko w drodze porozumienia lub wypowiedzenia zmieniającego. Wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracownika warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę, wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu. Istotne dla pracowników jest podkreślenie przez SN, że porozumienia ze związkami zawodowymi nie zastępują indywidualnych oświadczeń woli pracowników w przedmiocie zgody na zmianę (na niekorzyść) dotychczasowych warunków płacy.

Autor: Joanna Staniewicz, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy