

Sygnatura akt III Pa 4/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 25 marca 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Koninie**

**III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący - **Sędzia – SO Maria Dorywalska**

Sędziowie **SO Anna Walczak – Sarnowska, SO Elżbieta Majewska (spr.)**

Protokolant: **sekretarz sądowy Marcin Jamrózka**

po rozpoznaniu w dniu **25 marca 2014 r.** w **Koninie**

sprawy z powództwa L. I. (1), D. M., J. M., T. Ł., Z. L., K. A., T. B., B. B. (1), W. K., J. S., B. M., A. K., S. K., E. K., P. J., A. W., R. S., M. N., K. B., M. W., W. W. (1), S. C., M. C., T. J. (1), Z. J. (1), R. H., K. S., B. S., D. S.

**z udziałem** Międzyzakładowego Związku Zawodowego (...) w K. i Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” (...)

przeciwko **Ochronie Osób i Mienia (...) Sp. z o.o. K.**

**o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy**

na skutek apelacji **pozwanej**

od wyroku **Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w **Koninie**

z dnia **5.11.2013r.** sygn. akt **IV P 225/13**

**I. Zmienia zaskarżony wyrok w całości i oddala powództwa.**

**II. Zasądza od każdego z powodów na rzecz pozwanej kwoty po 150zł tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.**

**Sygnatura akt III Pa 4 / 14**

## UZASADNIENIE

Powodowie L. I. (2), D. M., J. M., T. Ł., Z. L., K. A., T. B., B. B. (1), W. K., J. S., B. M., A. K., S. K., E. K., P. J., A. W., R. S., M. N., K. B., M. W., W. W. (2), S. C., M. C., T. J. (2), Z. J. (2), R. H., K. S., B. S., D. S. wnieśli pozwy o uznanie za bezskuteczne oświadczeń pozwanej spółki - Ochrona Osób i Mienia „(...)” Sp. z o.o. z siedzibą w K. - dotyczących wypowiedzenia warunków umowy o pracę a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia przed zamknięciem rozprawy wnieśli o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy ustalonych w umowie o pracę. Ponadto powodowie wnieśli o zbadanie czy pracodawca – pozwana naruszyła przepisy ustawy o zwolnieniach z przyczyn zakładu pracy przez dokonanie wypowiedzenia w zakresie przekraczającym tą ustawą określone wymagania. W uzasadnieniu

powódów powodowie wskazali, że pozwana wręczyła oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków zatrudnienia proponując określone tam zmiany zasad wynagradzania. Pracodawca w swoim wyjaśnieniu do Związków Zawodowych z dnia 16.04.2013 r. wskazał, że zgodnie z kodeksem pracy nie można zmieniać warunków pracownikom przejętym jedynie w okresie jednego roku od przejścia. Zdaniem powodów zapis Regulaminu Wynagrodzeń, tj. § 2 rozszerza ww. okres czyniąc go bezterminowym. Wypowiedzenie warunków wynagrodzenia powinno zatem nastąpić po uprzedniej zmianie ww. Regulaminu Wynagradzania.

Pozwana Ochrona Osób i Mienia (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. wniosła o oddalenie powództw w całości oraz o zasądzenie od powodów na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana wskazała, że z dniem 1.01.2001 r. przejęła powodów z Kopalni (...) S. A. w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. Zdaniem pozwanej uprawnienia i świadczenia wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...) w Kleczewie S. A. z dnia 17.01.1996 r. i Pakietu Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych z dnia 15.03.1999 r. mogły zostać wypowiedziane już po upływie roku od dnia przejścia powodów do pozwanej. Pozwana podniosła, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie powodom jest konieczność ujednoczenia systemu wynagrodzeń wszystkich pracowników pozwanej, gdyż w wyniku przejmowania różnych grup zawodowych w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. oraz zatrudniania nowych pracowników obowiązuje obecnie kilka różnych regulacji w zakresie wynagradzania i innych świadczeń związanych z zatrudnianiem pracowników, a także ograniczenie kosztów funkcjonowania pozwanej, co związane jest z działaniami restrukturyzacyjnymi w (...) Kopalnia (...) i w konsekwencji przeprowadzenie restrukturyzacji pozwanej w sferze organizacyjnej jak i finansowej, a nie definitywne rozwiązanie umowy o pracę z powodami, które uzasadniałoby zastosowanie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Odnośnie § 2 Regulaminu wynagradzania pozwana stwierdziła, że jego treść stanowi powtórzenie regulacji przewidzianej przez 241<sup>(1)</sup> k.p. i w związku z tym upływ roku od przejścia pracowników Kopalni umożliwia wypowiedzenie warunków wynagradzania.

Do postępowania przystąpił Międzyzakładowy Związek Zawodowy Górników (...) w K. oraz Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” (...)

Wyrokiem z dnia 5 listopada 2013 roku wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 225/13 Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie przywrócił powodów: L. I. (2), D. M., J. M., T. Ł., Z. L., K. A., T. B., B. B. (1), W. K., J. S., B. M., A. K., S. K., E. K., P. J., A. W., R. S., M. N. K. B., M. W., W. W. (2), S. C., M. C., T. J. (2), Z. J. (2), R. H., K. S., B. S., D. S. na dotychczasowe warunki zatrudnienia, nadto orzekł o kosztach postępowania.

### ***Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego stanowią następujące ustalenia i rozważania:***

Powodowie byli zatrudnieni w (...) S.A. w K. na następujących warunkach :

– L. I. (1) na podstawie umów o pracę : z dnia 18.06.1988r. zawartej na czas próbny, z dnia 6.07.1988r, zawartej na okres wstępny oraz umowy z dnia 30.06.1989r. zawartej na czas nieokreślony na stanowisku młodszego wartownika, a ostatnio na stanowisku starszego wartownika-konwojenta;

- T. B. na podstawie umów o pracę z dnia 10.05.1995r. i z dnia 10.08.1995r. zawartych na czas określony, a następnie na podstawie umowy z dnia 13.12.1995r. na czas nieokreślony na stanowisku wartownika, ostatnio na stanowisku starszego wartownika-konwojenta;

- K. B. na podstawie umów o pracę z dnia 10.12.1993r. i z dnia 16.03.1993r. zawartych na czas określony, a następnie na podstawie umowy z dnia 16.06.1993r. na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy-mechanika, ostatnio na stanowisku starszego ratownika-kierowcy;

- R. H. na podstawie umów o pracę z dnia 11.05.1995r. i z dnia 10.08.1995r. zawartych na czas określony, a następnie na podstawie umowy z dnia 13.12.1995r. na czas nieokreślony na stanowisku wartownika, ostatnio na stanowisku dowódcy zmiany;
- K. A. na podstawie umowy o pracę z dnia 5.05.1987r. zawartej na czas próbny, a następnie na podstawie umowy z dnia 7.05.1987r. na czas nieokreślony na stanowisku młodszego wartownika, ostatnio na stanowisku starszego wartownika-konwojenta;
- Z. L. na podstawie umowy o pracę z dnia 30.01.1992r. zawartej na czas określony, a następnie na podstawie umowy z dnia 24.06.1992r. na czas nieokreślony na stanowisku wartownika, ostatnio na stanowisku wartownika-konwojenta;
- T. J. (1) na podstawie umowy o pracę z dnia 29.02.1980r. zawartej na czas próbny, a następnie na podstawie umowy z dnia 4.03.1980r. na czas nieokreślony na stanowisku stolarza, ostatnio na stanowisku dowódcy zastępu ZSP;
- S. C. na podstawie umów o pracę z dnia 31.01.1987r. i z dnia 9.02.1987r. zawartych na czas próbny i okres wstępny, a na podstawie umowy z dnia 7.06.1991r. na czas nieokreślony na stanowisku wartownika i ostatnio na stanowisku starszego wartownika;
- T. Ł. na podstawie umowy o pracę z dnia 11.08.1992r. zawartej na czas określony, a na podstawie umowy z dnia 19.11.1992r. na czas nieokreślony na stanowisku pomocnika przodownika roty i ostatnio na stanowisku ratownika-kierowcy;
- R. S. na podstawie umowy o pracę z dnia 10.05.1995r. zawartej na czas określony, a na podstawie umowy z dnia 09.08.1995r. na czas nieokreślony na stanowisku ślusarza-spawacza i ostatnio na stanowisku wartownika-konwojenta;
- E. K. na podstawie umowy o pracę z dnia 30.10.1979r. zawartej na czas próbny, z dnia 7.11.1979r. zawartej na okres wstępny, a na podstawie umowy z dnia 6.11.1980r. na czas nieokreślony na stanowisku pomocy kuchennej i ostatnio na stanowisku sprzątacza;
- B. M. na podstawie umowy o pracę z dnia 30.12.1991r. zawartej na czas próbny, a na podstawie umowy z dnia 7.01.1992r. na czas nieokreślony na stanowisku sprzątacza,
- D. M. na podstawie umów o pracę z dnia 26.07.1977r. i z dnia 15.08.1977r. zawartych na czas próbny, a na podstawie umowy z dnia 28.07.1978r. na czas nieokreślony na stanowisku sprzątacza;
- M. C. na podstawie umowy o pracę z dnia 31.08.1995r. zawartej na czas określony, a na podstawie umowy z dnia 23.11.1995r. na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy ciągnika rolniczego i ostatnio na stanowisku starszego wartownika-konwojenta;
- A. K. na podstawie umowy o pracę z dnia 30.08.1985r. zawartej na czas nieokreślony na stanowisku konserwatora tras i ostatnio na stanowisku starszego operatora sprzętu specjalnego;
- M. N. na podstawie umowy o pracę z dnia 31.05.1991r. zawartej na czas próbny, a na podstawie umowy z dnia 7.06.1991r. na czas nieokreślony na stanowisku łaziennej-gotowacza napojów i ostatnio na stanowisku sprzątacza;
- W. W. (1) na podstawie umowy o pracę z dnia 7.09.1979r. zawartej na czas próbny, a na podstawie umowy z dnia 6.09.1980r. na czas nieokreślony na stanowisku praczki i ostatnio na stanowisku sprzątacza;
- B. S. na podstawie umowy o pracę z dnia 1.02.1980r. zawartej na czas próbny, a na podstawie umowy z dnia 4.02.1980r. na czas nieokreślony na stanowisku starszego rewidenta i ostatnio na stanowisku sprzątacza;

- P. J. na podstawie umów o pracę z dnia 11.12.1992r. i z dnia 16.03.1993r. zawartych na czas nieokreślony, a na podstawie umowy z dnia 16.06.1993r. na czas nieokreślony na stanowisku pomocnika przodownika roty i ostatnio na stanowisku operatora sprzętu specjalnego i pożarniczego;
- B. B. (1) na podstawie umowy o pracę z dnia 3.10.1979r. zawartej na okres wstępny, a na podstawie umowy z dnia 9.09.1980r. na czas nieokreślony na stanowisku maszynisty urządzeń sortowniczych i ostatnio na stanowisku młodszego wartownika konwojenta;
- S. K. na podstawie umowy o pracę z dnia 1.10.1985r. zawartej na czas próbny, a na podstawie umowy z dnia 25.09.1986r. na czas nieokreślony na stanowisku wartownika i ostatnio na stanowisku starszego wartownika konwojenta;
- J. M. na podstawie umów o pracę z dnia 13.07.1995r. i z dnia 12.10.1995r. zawartych na czas określony, a na podstawie umowy z dnia 19.01.1996r. na czas nieokreślony na stanowisku wartownika i ostatnio na stanowisku dowódcy zmiany;
- K. S. na podstawie umowy o pracę z dnia 14.04.1992r. zawartej na czas określony, a na podstawie umowy z dnia 5.11.1992r. na czas nieokreślony na stanowisku wartownika i ostatnio na stanowisku starszego wartownika konwojenta;
- J. S. na podstawie umowy o pracę z dnia 30.2.1993r. zawartej na czas określony, a na podstawie umowy z dnia 29.03.1994r. na czas nieokreślony na stanowisku młodszego wartownika i ostatnio na stanowisku ratownika kierowcy;
- D. S. na podstawie umowy o pracę ostatnio na stanowisku starszego wartownika konwojenta;
- A. W. na podstawie umowy o pracę z dnia 14.11.1991r. zawartej na czas określony, a na podstawie umowy z dnia 5.06.1992r. na czas nieokreślony na stanowisku wartownika i ostatnio na stanowisku starszego wartownika konwojenta;
- M. W. na podstawie umowy o pracę z dnia 14.01.1981r. zawartej na czas próbny, a na podstawie umowy z dnia 19.01.1981r. na czas nieokreślony na stanowisku młodszego wartownika i ostatnio na stanowisku starszego wartownika konwojenta;
- Z. J. (1) na podstawie umowy o pracę z dnia 15.06.1984r. zawartej na czas próbny, a na podstawie umowy z dnia 17.06.1995r. na czas nieokreślony na stanowisku sprzątaczkii i ostatnio na stanowisku sprzątacza,
- W. K. na podstawie umowy o pracę z dnia 28.03.1988r. zawartej na czas próbny, a na podstawie umowy z dnia 31.03.1989r. na czas nieokreślony na stanowisku młodszego wartownika i ostatnio na stanowisku młodszego wartownika konwojenta.

Począwszy od dnia 01.01.2001 r. w związku z przejściem części zakładu pracy na nowego pracodawcę - Ochrona Osób i Mienia (...) Sp. z o.o. zaczęła przejmować tychże pracowników w trybie art. 23<sup>(1)</sup>k.p. Jeszcze przed przejściem, z dniem 30 grudnia 2000 r. wprowadzono u pozwanej Regulamin Wynagradzania. Sąd Rejonowy ustalił, że § 2 tegoż Regulaminu wskazywał, że jego postanowienia znajdują zastosowanie do pracowników Spółki Ochrona Osób i Mienia (...) Sp. z o.o. z/s w K. z wyłączeniem jednak pracowników, którzy przeszli do spółki w trybie art. 23<sup>(1)</sup>k.p., do których stosuje się przepisy regulaminów wynagradzania lub zakładowych układów zbiorowych pracy, obowiązujących tych pracowników u dotychczasowego pracodawcy. Takim aktem był Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (...)w K.S. A. z dnia 17.01.1996 r. i Pakiet Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych z dnia 15.03.1999 r. Sąd I instancji ustalił, że zgodnie treścią tych aktów pracownicy przejści mieli prawo do następujących świadczeń: odpraw emerytalno – rentowych, nagród jubileuszowych, wynagrodzenia za wysługę lat tzw. „kartę górnika”, pracowniczego deputatu węglowego, dodatku do sanitariuszy, dodatkowych dni wolnych od pracy wynikających z systemu czterobrygadowego pracowników ochrony osób i mienia, zakładowej straży pożarnej i sprzątaczek,

uprawnień w zakresie praw honorowych tj.: dnia wolnego od pracy „Dzień Św. Barbary (4 grudnia), nagrody z okazji dnia górnika i tradycyjnego ekwiwalentu pieniężnego tzw. „barbórkowe”, dodatku za nadgodziny, dopłat do biletów.

Sąd Rejonowy stwierdził ponadto, że sytuacja pracowników „przejętych” kształtowała się korzystniej niż dotychczas zatrudnionych u pozwanej. W związku

z koniecznością ujednoczenia systemu wynagrodzeń wszystkich pracowników pozwanej (gdyż w wyniku przejmowania różnych grup zawodowych w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. oraz zatrudniania nowych pracowników obowiązywało kilka różnych regulacji w zakresie wynagradzania i innych świadczeń związanych z zatrudnianiem pracowników), a także w związku z ograniczenia kosztów funkcjonowania pozwanej, (co związane było z działaniami restrukturyzacyjnymi w (...)Kopalnia (...) S. A. i w konsekwencji przeprowadzenie restrukturyzacji pozwanej w sferze organizacyjnej jak i finansowej), pozwana poinformowała organizacje związkowe oraz Radę Pracowników o przyczynach uzasadniających wypowiedzenia warunków pracy i płacy wszystkim pracownikom pozwanej, którzy przeszli do pozwanej spółki w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. oraz wskazała nowe warunki pracy i płacy jakie zamierza zaproponować tym pracownikom, tj. odprawę emerytalno – rentową zgodnie z Regulaminem Wynagradzania z dnia 28.12.2000 r., czas pracy zgodnie

z Regulaminem Pracy z dnia 14.02.2011 r., dodatek za nadgodziny zgodnie

z Regulaminem wynagradzania z dnia 28.12.2000 r., pozostałe świadczenia zgodnie

z Regulaminem Wynagradzania z dnia 28.12.2000 r. oraz przepisami Kodeksu Pracy. Ponadto Sąd I instancji ustalił, że pozwana poinformowała organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodom, co finalnie mimo zastrzeżeń organizacji związkowej zrobiła.

Pismem z dnia 26.04.2013 r. organizacje związkowe wszczęły z pozwaną spór zbiorowy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy przyjął, że powództwa zasługują na uwzględnienie. Sąd I instancji powołał się na treść art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. zgodnie z którym w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5 jednakże na gruncie niniejszej sprawy zasadnicze znaczenie ma treść art. 241<sup>8</sup> k.p., w którym stwierdza się, że w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę.

Sąd I instancji podkreślił, że pracownicy, którzy zostali „przejęci” przez pozwaną byli objęci postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...) w (...)S. A. z dnia 17.01.1996 r. i Pakietem Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych z dnia 15.03.1999 r. Bezspornym między stronami była okoliczność, że ww. dokumenty obowiązywały byłych pracowników Kopalni przejętych przez pozwaną, jednakże sporne było to w jakim okresie akty te obowiązują. Pozwana wywodziła, że z przepisów Kodeksu Pracy wynika, iż okres obowiązywania ww. regulacji wewnętrznych wynosi co najmniej rok, natomiast zdaniem powodów okres ten na mocy § 2 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u pozwanej został ustalony bezterminowo.

Zdaniem Sądu Rejonowego poza wątpliwościami pozostaje okoliczność, że

w art. 241<sup>8</sup> k.p. ustawodawca określił minimalny okres stosowania obowiązujących

u poprzedniego pracodawcy aktów prawa pracy, ale dopuszczalne jest ustalenie korzystniejszego dla pracowników okresu. Wprawdzie § 2 Regulaminu Wynagradzania nie zawiera terminu końcowego obowiązywania przepisów regulaminów wynagradzania lub zakładowych układów zbiorowych pracy, obowiązujących „przejętych” pracowników u dotychczasowego pracodawcy jednakże tego rodzaju sformułowanie należy interpretować na korzyść pracowników i tym samym uznać, że okres obowiązywania ww. regulacji nie ogranicza się do przewidzianego w art. 241<sup>8</sup> k.p. rocznego terminu, ale jest bezterminowy. W ocenie Sądu Rejonowego za tego rodzaju interpretacją przemawia przede wszystkim celowość takiego unormowania bowiem ustawodawca w cytowanym art. 241<sup>8</sup> k.p. kierował się z

pewnością swego rodzaju funkcją gwarancyjną, jaką przepis ten miał spełniać wobec „przejmowanych” pracowników. Chodziło o wyeliminowanie ujemnych skutków dla pracowników przechodzących, które mogły nastąpić na skutek zmiany warunków zatrudnienia przez nowego pracodawcę. Dlatego też Sąd Rejonowy uznał, że zapis Regulaminu Wynagradzania nie może być traktowany na gruncie niniejszej sprawy jako powtórzenie ustawowego unormowania z art. 241<sup>8</sup> k.p., tym bardziej, że § 2 nie odwołuje się do tejże regulacji w żaden sposób. Sąd I instancji wskazał także, że na mocy art. 9 § 1 k.p. cytowany Regulamin Wynagradzania stanowi źródło prawa pracy, tj. reguluje w pewien sposób prawa i obowiązki stron stosunku pracy w związku z tym zmianą warunków wynagradzania pracowników „przejętych” polegającą na niestosowaniu do nich regulacji, jakie obowiązywały u poprzedniego pracodawcy, wymaga zmiany ww. Regulaminu Wynagradzania i to w drodze konsultacji z zakładową organizacją związkową, skoro przy tworzeniu tegoż aktu, ww. brała udział.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Rejonowy uwzględnił wniesione powództwa i przywrócił powodów do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach w oparciu o art. 45 § 1 k.p. Ponadto Sąd I instancji orzekł o kosztach postępowania zasądzając od pozwanej na rzecz każdego z powodów koszty zastępstwa procesowego oraz nakazał ściągnąć od pozwanej koszty sądowe tytułem nieziszczonych opłat sądowych.

Apelacje od powyższego wyroku złożyła pozwana Ochrona Osób i Mienia (...) sp. z o. o. w K. zaskarżając go w całości i zarzucając we wszystkich apelacjach :

1. błędną wykładnię § Regulaminu Wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 roku z datą wejścia w życie z dniem 30 grudnia 2000 roku w związku z art. 241<sup>(8)</sup> k.p. skutkującą bezpodstawnym przyjęciem wbrew intencji pozwanej, że nie można wypowiedzieć powodowi warunków pracy i płacy umowy o pracę w części dotyczącej uprawnień i świadczeń wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...) w K.S.A. z dnia 17 stycznia 1996 roku i Pakietu Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych z dnia 15 marca 1999 roku, gdyż Regulamin Wynagradzania określa bezterminowy okres stosowania wobec powoda, przejętego w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. układu i pakietu obowiązujących u poprzedniego pracodawcy, a okres obowiązywania regulacji ww. Regulaminu Wynagradzania nie ogranicza się do przewidzianego w art. 241<sup>(8)</sup> k.p. rocznego terminu, a zmiana warunków wynagradzania powoda przejętego w ww. trybie polegająca na niezastosowaniu do niego regulacji, jakie obowiązywały u poprzedniego pracodawcy, wymaga uprzedniej zmiany Regulaminu Wynagradzania,
2. naruszenie art. 241<sup>8</sup> k.p. w zw. z art. 241<sup>13</sup> zdanie drugie k.p. przez błędne przyjęcie, że pozwana jest zobowiązana bezterminowo stosować regulacje (układ i pakiet), jakie obowiązywały powoda i pozostałych pracowników przejętych w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. u poprzedniego pracodawcy mimo, iż pozwana nie była i nie jest stroną ww. aktów oraz pozwana nie ma prawnego obowiązku ich stosowania poza przypadkami określonymi i w terminie wynikającym z art. 241<sup>8</sup> k.p. i w sytuacji gdy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków pracy,
3. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału przez przyjęcie, że zakładowa organizacja związkowa brała udział przy tworzeniu Regulaminu Wynagradzania i intencją uzgadniających Regulamin Wynagradzania była bezterminowa gwarancja obowiązywania aktów, o których mowa w punkcie 1 powyżej, co wynika z treści § 2 Regulaminu Wynagradzania,
4. bezpodstawne obciążenie pozwanej kosztami sądowymi w kwocie 1.320 złotych poprzez nakazanie ściągnięcia od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa opłaty stosunkowej tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, której powód z mocy ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nie miał obowiązku uiścić w oparciu o art. 113 ust. 1 i art. 13 ustawy w ww. ustawy – skoro wartość przedmiotu sporu nie przekroczyła 50.000 złotych.

W oparciu o te zarzuty pozwana wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku Sądu I instancji przez oddalenie powództw w całości oraz zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych,

ewentualnie

2. uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego jej rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wywiedzionych środków zaskarżenia pozwana podniosła, że wyrok Sądu I instancji jest błędny i dla pozwanej krzywdzący wskazując m.in., iż przepis art. 23<sup>1</sup> k.p. nie ogranicza czasowo możliwości dokonywania zmian warunków zatrudnienia przyjętych pracowników, z zastrzeżeniem art. 241<sup>8</sup> k.p., który wskazuje obligatoryjny roczny okres stosowania postanowień układowych. Pozwana odniosła się także do zapisu § 2 Regulaminu Wynagradzania wskazując, że stanowi on de facto powtórzenie treści przepisu art. 241<sup>8</sup> k.p. o stosowaniu do pracowników postanowień układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę przez obligatoryjny roczny okres od przejścia zakładu pracy lub jego części. Pozwana podkreśliła jednocześnie, że z § 2 nie wynika bezterminowy okres obowiązywania Układu i Pakietu w stosunku do powodów i pozostałych pracowników przyjętych w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., z uwagi na brak odwołania do art. 241<sup>8</sup> k.p. Pozwana podkreśliła, że gwarantowany roczny okres stosowania przez pozwaną tych regulacji wynikał i wynika wprost z obowiązującego przepisu art. 241<sup>8</sup> k.p. i nie było potrzeby przywoływania go w Regulaminie Wynagradzania. W dalszej części uzasadnienia apelacji pozwana podniosła, że intencją zapisu § 2 Regulaminu Wynagradzania – ustalonego samodzielnie przez pozwaną – było wskazanie, że regulamin, jak i tabela płac stanowiąca załącznik do regulaminu adresowany był dla pracowników zatrudnionych w spółce, z wyłączeniem pracowników, których spółka przejmowała w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Jednakże zgodnie z obowiązującymi wówczas i obecnie przepisami pozwana zobowiązała się, do stosowania warunków zatrudnienia obowiązujących u dotychczasowego pracodawcy w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pozwana podniosła jednocześnie, że wbrew ustaleniom Sąd I instancji Regulamin Wynagradzania nie był konsultowany z organizacjami związkowymi podkreślając, że postanowienia tego regulaminu były ustalane przez pracodawcę, jeszcze przed przejściem pierwszej grupy pracowników do pozwanej spółki. Pozwana w treści uzasadnienia apelacji odniosła się także do kwestii ochrony pracodawcy w zakresie obowiązku ograniczonego czasowego stosowania warunków pracy wynikających z układu zbiorowego pracy, wskazując dodatkowo, że powodowie poinformowani byli przez poprzedniego pracodawcę w zawiadomieniu o przejściu w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. na nowego pracodawcę o stosowaniu postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz postanowień Pakietu Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych w okresie jednego roku od przejścia, stosownie do postanowień art. 241<sup>8</sup> k.p.

Pozwana wskazała także – powołując się w tym względzie na judykaty Sądu Najwyższego – że nie stała się stroną Układu i Pakietu, gdyż nie zawierała w tym zakresie żadnych porozumień, wobec czego nie ma prawnego obowiązku stosowania ww. regulacji, poza przypadkami wynikającymi z art. 241<sup>8</sup> k.p.

W końcowej części wywodów apelacyjnych pozwana podkreśliła, że Regulamin Wynagradzania był samodzielnie ustalany przez pozwaną zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawnymi, gdyż w dacie ustalania w pozwanej regulaminu nie funkcjonowały zakładowe organizacje związkowe.

Powodowie oraz działające w ich imieniu i na ich rzecz organizacje związkowe wnieśli o oddalenie apelacji oraz obciążenie powoda na rzecz pozwanej kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wg norm przepisanych w każdej z połączonych spraw. W uzasadnieniu powodowie podnieśli, że istota sporu sprowadza się do rozstrzygnięcia skutków wprowadzenie w wewnętrznych przepisach prawa pracy § 2 Regulaminu Wynagrodzeń gwarantującego stosowanie dla pracowników, którzy przeszli do spółki w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. regulaminów wynagradzania lub zakładowych układów zbiorowych „obowiązujących tych pracowników u dotychczasowego

pracodawcy. Powodowie – przytaczają treść przepisu art. 241<sup>8</sup> k.p. – wskazali, że w regulaminie wynagrodzeń wprowadzono postanowienia bardziej korzystne dla pracowników, nie zawarto tam zapisu o ograniczeniu czasu stosowania regulaminów wynagradzania lub zakładowych układów zbiorowych obowiązujących tych pracowników u dotychczasowego pracodawcy do jednego roku. Powodowie podnieśli także, że w ich ocenie regulamin wymagał zmiany, bowiem w innym przypadku wypowiedzenia zmieniające sprzeczne są w tym regulaminem.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanej okazała się uzasadniona, co w konsekwencji skutkuje wydaniem orzeczenia o charakterze reformatoryjnym i oddaleniem powództw.

Szczegółowa lektura zebranego w sprawie materiału dowodowego wskazuje – jak trafnie podnosi apelująca – że Sąd I instancji naruszył przepisy prawa materialnego, tj. przede wszystkim przepis art. 241<sup>8</sup> k.p. w zw. z § 2 Regulaminu Wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 roku obowiązującego u pozwanej.

Z okoliczności sprawy wynika, że powodowie w trzech terminach – od 1 stycznia 2001 roku w zakresie Straży Przemysłowej, od 1 stycznia 2007 roku w zakresie utrzymania czystości pomieszczeń użytkowych oraz obsługi łaźni (...) S.A. i od dnia 1 stycznia 2009 roku w zakresie bezpieczeństwa ppoż i prowadzenia spraw ppoż w (...) S.A. – przejści zostali na zasadach określonych w art. 23<sup>(1)</sup> k.p. przez nowego pracodawcę, tj. apelującą spółkę Ochrona Osób i Mienia (...) sp. z o. o. z siedzibą w K., której jedynym wspólnikiem była (...) S.A. (obecnie (...)Kopalnia (...))

W tym miejscu podkreślić trzeba, że art. 23<sup>1</sup> k.p, wielokrotnie nowelizowany, stanowi implementację przepisów unijnych do prawa krajowego, albowiem regulowana nim problematyka była przedmiotem unormowań dyrektywy Rady nr 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 roku w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony praw pracowniczych w razie przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.Urz. L 61 z 5 marca 1977 r., s. 26), zmienionej dyrektywą Rady nr 98/50/WE z dnia 29 czerwca 1998 roku (Dz.Urz. WE L 201 z 17 lipca 1998 r., s. 88), zastąpionej obecnie obowiązującą dyrektywą Rady nr 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 roku w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony praw pracowniczych w razie przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.Urz. WE L 82 z 22 marca 2001 r., s. 16).

Unormowana w art. 23<sup>1</sup> k.p. instytucja przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę oznacza sytuację, gdy w wyniku różnego rodzaju zdarzeń prawnych, a nawet faktycznych (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1995 r., I PRN 38/95, OSNAPIUS 1996 nr 6, poz. 83) zakład pracy (rozumiany jako zorganizowany zespół środków materialnych i niematerialnych, służący realizacji przez pracodawcę konkretnej działalności i stanowiący dla związanych z nim pracowników placówkę zatrudnienia) bądź jego część przechodzi z posiadania jednego podmiotu (dotychczasowego pracodawcy) w posiadanie kolejnego, który wskutek tego staje się pracodawcą dla przejętych pracowników. Konsekwencją transferu jest zatem zmiana pracodawcy i wstąpienie nabywcy zakładu w prawa oraz obowiązki zbywcy, będącego do tej pory stroną w stosunkach pracy z załogą. Skutek ten następuje w chwili przejścia zakładu, automatycznie, z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania przez strony jakichkolwiek dodatkowych czynności, zwłaszcza rozwiązywania wcześniejszych i nawiązywania nowych stosunków pracy. Z racji ściśle, bezwzględnie obowiązującego charakteru unormowań art. 23<sup>1</sup> k.p. nie jest możliwe ich wyłączenie w drodze porozumienia pracownika z pracodawcą lub stron transferu, ani przez akty prawa miejscowego. Przepis art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. gwarantuje pracownikom zakładu objętego transferem nie tylko ciągłość stosunków pracy, ale także ich niezmiennalność co do terminowego lub bezterminowego charakteru oraz treści. Dotychczasowe warunki pracy i płacy przejętego pracownika wiążą nowego pracodawcę do czasu ich wypowiedzenia, przy czym w świetle art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p. sam fakt przejścia zakładu lub jego części na nabywcę nie uzasadnia owej zmiany ani tym bardziej rozwiązania stosunku pracy. Automatyzm skutków transferu dla ciągłości stosunków pracy pracowników zatrudnionych w przejętym zakładzie doznaje w § 5 komentowanego przepisu ograniczenia wobec osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa



o pracę. Pracownikom niezainteresowanym kontynuacją zatrudnienia u nowego pracodawcy przepis § 4 tegoż artykułu stwarza zaś możliwość rozwiązania stosunku pracy za uprzedzeniem. Dokonanie transferu wymaga zachowania przewidzianego

w art. 26<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) trybu współdziałania dotychczasowego i nowego pracodawcy z działającymi u nich zakładowymi organizacjami związkowymi, a w razie braku takich organizacji - dopełnienia przewidzianego w art. 23<sup>1</sup> § 3 k.p. obowiązku informacyjnego wobec przejmowanych pracowników. W § 2 komentowanego artykułu uregulowano kwestię odpowiedzialności podmiotów uczestniczących w transferze za zobowiązania wynikające z indywidualnych stosunków pracy powstałe przed przejściem zakładu.

Zasada związania nowego pracodawcy treścią stosunku pracy istniejącego

w dacie przejścia ulega dodatkowemu wzmocnieniu w przypadku warunków zatrudnienia kształtowanych postanowieniami układów zbiorowych pracy, którymi przed datą transferu byli objęci przejmowani pracownicy. Konsekwencje transferu w tym zakresie reguluje art. 241<sup>8</sup> k.p., stanowiący realizację normy art. 3 ust. 3 dyrektywy Rady nr 2001/23/WE. W myśl powołanego przepisu prawa wspólnotowego, z chwilą dokonania przejęcia warunki pracy uzgodnione w układach (porozumieniach) zbiorowych wiążą przejmującego w takim samym stopniu, w jakim wiązałyby zbywającego, do momentu rozwiązania lub wygaśnięcia układów zbiorowych lub do czasu wejścia w życie lub zastosowania innych układów zbiorowych. Państwa członkowskie mogą ograniczyć okres przestrzegania postanowień układowych, pod warunkiem że nie będzie on trwał krócej niż rok. Zgodnie zaś z art. 241<sup>8</sup> § 1 i 2 k.p. w okresie jednego roku od przejścia zakładu lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu zbiorowego pracy, którym byli objęci przed transferem, przy czym stosuje się je w brzmieniu obowiązującym w dacie przejścia zakładu, zaś po upływie tego okresu wynikające z układu warunki pracy i płacy przejętych pracowników mogą być zmienione jedynie w drodze ich wypowiedzenia.

Uznać zatem trzeba, że w zamyśle ustawodawcy wspólnotowego i krajowego jest to, aby instytucja transferu została uregulowana w sposób całościowy (kompleksowy) i spełniała cel, jakim jest zapewnienie od strony pracowniczej funkcjonowania zakładu lub jego części na warunkach dotychczasowych. Nowy pracodawca ma zatem obowiązek realizować prawa pracowników wynikające nie tylko z umowy o pracę, ale także z układów zbiorowych pracy (por. Ł. Pisarczyk: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcy, Warszawa 2002, s. 181).

Podnieść trzeba, że związanie postanowieniami układowymi w rozumieniu art. 241<sup>8</sup> k.p. jest szczególną konstrukcją prawną, stosowaną wówczas, gdy nowy pracodawca ani nie staje się stroną układu zakładowego obowiązującego u dotychczasowego pracodawcy, ani nie zostaje objęty postanowieniami układu ponadzakładowego, skoro w świetle § 4 tego artykułu, jeżeli obydwaj pracodawcy uczestniczący w transferze byli objęci tym samym układem ponadzakładowym, to wynikające z § 1-3 skutki przejścia zakładu w zakresie związania postanowieniami układowymi nie występują. Związanie, nieobowiązującym wszak u nabywcy, układem zbiorowym pracy dotyczy tylko przejmowanych pracowników. Stosowaniu nie podlegają postanowienia układu o charakterze obligacyjnym, a stosowane są jedynie postanowienia o charakterze normatywnym i to w części regulującej treść indywidualnych stosunków pracy. Postanowienia te wiążą w ich brzmieniu z daty przejścia zakładu, niezależnie od dalszych losów samego układu po transferze (jego zmiany, rozwiązania, zawieszenia), nadto owo związanie jest ograniczone czasowo do jednego roku, po upływie którego można dokonać zmiany ukształtowanych układem warunków pracy i płacy.

W powołanej regulacji (art. 241<sup>8</sup> k.p.) wyrażono więc wzgląd na ochronę pracownika, jako strony słabszej w stosunkach pracy, skoro przewidziano dalsze stosowanie przez okres roku postanowień układu zbiorowego pracy, którym byli objęci pracownicy przejmowanego zakładu (jego części). Obowiązek ograniczonego stosowania przez pracodawcę przejmującego pracowników dotychczasowego układu wyraża jednak nie tylko ideę ochrony pracownika, ale ma także na względzie ochronę nowego pracodawcy, który nie jest przecież stroną ani uczestnikiem dotychczasowego układu.

Potwierdzeniem takiej funkcji przytoczonej regulacji jest odesłanie przez ustawodawcę w zdaniu drugim przepisu art. 241<sup>8</sup> § 2 k.p. do przepisu art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., zgodnie z którym przy wypowiedaniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia takiej umowy lub aktu.

Wymieniona regulacja stanowi zatem wyraz uwzględnienia również interesów nowego pracodawcy – przejmującego pracowników – związanego przez okres roku warunkami pracy wynikającymi z układu zbiorowego pracy poprzedniego pracodawcy, który nie jest stroną (uczestnikiem), ani też nie zobowiązał się do jego dobrowolnego stosowania, jak miałyby to miejsce w sytuacji określonej w art. 241<sup>2</sup> § 2 k.p. (vide: uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2005 roku, I PZP 9/04, publ. LEX nr 143201; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1996 roku, I PRN 44/96, publ. LEX nr 26111; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1995 roku, I PRN 60/95, publ. LEX nr 23569; wyrok Sądu Najwyższego z dnia

4 października 2000 roku, I PKN 246/00, publ. LEX nr 49260; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 roku, I PKN 246/00, publ. LEX nr 52975; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010 roku, II PK 91/10, publ. LEX nr 1112867).

Transponując przedstawione powyżej rozważania na grunt przedmiotowej sprawy stwierdzić trzeba – jak wskazano na wstępie – że brak było podstaw do uwzględnienia roszczeń wywiedzionych przez powodów.

Zdaniem Sądu Okręgowego apelująca mogła dokonać wypowiedzeń powodom warunków umów o pracę w częściach dotyczących uprawnień i świadczeń wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...) w K.S.A. z dnia 17 stycznia 1996 roku oraz Pakietu Gwarancji Pracowniczy i Socjalnych z dnia 15 marca 1999 roku, albowiem w każdym z trzech przypadków przejścia powodów przez pozwaną upłynął ustawowy roczny termin, a zatem interesy powodów w zakresie świadczeń i uprawnień przewidzianych w Układzie oraz Pakiecie podlegały wówczas ochronie. Dodatkowo z akt sprawy wynika, że apelująca nie jest stroną wskazanego Układu oraz Pakietu, albowiem – pomimo upływu 13 lat od daty pierwszego przejścia zakładu pracy (...) S.A. w K. w zakresie Straży Przemysłowej – nie wstąpiła w prawa przewidziane w Układzie i Pakiecie, nadto nie zobowiązała się ona do dobrowolnego stosowania postanowień tych aktów.

Jednocześnie z zebranych w aktach sprawy dokumentów wynika, że wszystkie wypowiedzenia objęte przedmiotem niniejszego postępowania były skuteczne. Apelująca zawiadomiła bowiem organizacje związkowe oraz Radę Pracowników uzasadniając dokonane wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz wskazując nowe warunki pracy i płacy, tj. m.in. odprawę emerytalno – rentową zgodnie z Regulaminem Wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 roku obowiązującym u pozwanej od dnia 30 grudnia 2000 roku.

Za przedstawionym powyżej stwierdzeniem w zakresie skuteczności dokonanych wypowiedzeń zmieniających przemawia także konieczność względu na interesy apelującej jako pracodawcy.

Powodowie kontestując skuteczność owych wypowiedzeń powołują się w zasadzie jedynie na treść § 2 Regulaminu Wynagradzania z dnia 28 lutego 2000 roku, który to regulamin – wbrew ustaleniom Sądu I instancji, jak trafnie zarazem wskazała apelująca – został utworzony samodzielnie przez pozwaną, nie zaś w drodze konsultacji z zakładową organizacją związkową, która w chwili tworzenia owego regulaminu nie działała przecież u pozwanej (a zatem jego ewentualna zmiana wymaga konsultacji z zakładową organizacją związkową) i który stanowi, iż postanowienia regulaminu znajdują zastosowanie do pracowników Spółki Ochrona Osób i Mienia (...) sp. z o. o. z siedzibą w K., z wyłączeniem pracowników, którzy przeszli do spółki w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p., do których stosuje się przepisy regulaminów wynagradzania lub zakładowych układów zbiorowych pracy, obowiązujących tych pracowników u dotychczasowego pracodawcy i z treści tej regulacji powodowie wyprowadzają korzystne dla siebie skutki żądając przywrócenia dotychczasowych warunków zatrudnienia w zakresie świadczeń wynikających

z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...) w K.S.A. oraz Pakietu Gwarancji Pracowniczy i Socjalnych.

Stanowiska powodów, zaakceptowanego ostatecznie przez Sąd I instancji nie można jednak podzielić.

Nawet bowiem literalne brzmienie wspomnianego § 2 Regulaminu Wynagradzania nie wskazuje w żadnym razie, aby ustalono w nim – co próbują przeforsować powodowie – bezterminowy okres obowiązywania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...) w K.S.A. oraz Pakietu Gwarancji Pracowniczy i Socjalnych. Także całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego i zarówno rzeczowego (uzupełnionego przez Sąd Okręgowy) jak i osobowego (tj. przede wszystkim zeznań Z. S. (1) pełniącego funkcję prezesa pozwanej, które złożone zostały w toku postępowania pierwszoinstancyjnego i jak wskazuje treść uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia uszły uwadze Sądu orzekającego) nie wskazuje na żadne ograniczenie w zakresie stosowania regulacji ustawowej z art. 241<sup>(8)</sup> k.p.

Po pierwsze wskazać bowiem trzeba, że wykładni § 2 Regulaminu Wynagradzania dokonywać należy w oparciu o całokształt materiału dowodowego zebranego w sprawie. I tak: w zawiadomieniach kierowanych do pierwszej grupy pracowników Straży Przemysłowej o przejściu tego zakładu na pozwaną w trybie przepisu art. 23<sup>(1)</sup> k.p. wyraźnie wskazano, że do przejętych pracowników stosowane będą postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy, którym pracownicy byli objęci przed przejściem oraz Pakietu Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych, ale stosownie do postanowień art. 241<sup>(8)</sup> § 1 k.p. w okresie jednego roku od dnia przejścia pracowników przez firmę „(...)” sp. z o. o. z siedzibą w K..

Przytoczone powyżej sformułowanie zawarte w zawiadomieniach z roku 2000 nie pozostawia zatem żadnych wątpliwości – jak trafnie podnosi apelująca i niezasadnie zarazem przyjął Sąd Rejonowy – że do okresu obowiązywania Układu i Pakietu stosować należy regulacje kodeksowe, a tym samym okres ich obowiązywania nie jest bezterminowy.

Wprawdzie pozostałe zawiadomienia – co do drugiej oraz trzeciej grupy pracowników – przejętych od dnia 1 stycznia 2007 roku i od dnia 1 stycznia 2009 roku – takiego klarownego sformułowania nie zawierają, niemniej wskazano w nich, że „w związku z przejściem będą obowiązywały m.in. przepisy kodeksu pracy, a także Pakietu Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych z dnia 15 marca 1999 roku, Układu Zbiorowego Pracy (...) w K.S.A. z dnia 17 stycznia 1996 roku, Umowy zawarte pomiędzy Kopalnią (...) w K.S.A., a Ochroną Osób i Mienia (...) sp. z o. o. w zakresie ochrony osób i mienia, sprzątania pomieszczeń oraz ochrony ppoż.

Samo już zatem odesłanie do regulacji kodeksowej pozwala uznać, że do okresu obowiązywania postanowienia Układu i Pakietu w stosunku do przejętych pracowników od wskazanych pozostałych dwóch dat stosować należy przepis art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p. i tezy tej nie może zmieniać powołanie się w owych zawiadomieniach na regulację art. 15 Pakietu Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych, która stanowi, że w (...) S.A. oraz nowo tworzonych podmiotach gospodarczych zatrudniających pracowników będą stosowane w całości postanowienia wynikające z Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników zakładów górniczych węgla brunatnego z dnia 13 lutego 1992 roku, Zakładowego Układu Zbiorowego zawartego w dniu 17 stycznia 1996 roku wraz z Protokołami dodatkowymi obowiązującymi w Przedsiębiorstwie oraz z Kodeksu pracy. Właśnie bowiem odesłanie do kodeksu pracy po raz kolejny potwierdza o terminowości obowiązywania Układu w stosunku do przejętych pracowników i możliwości wypowiedzenia im warunków pracy i płacy.

Także wspomniane w zawiadomieniach umowy zawarte pomiędzy kopalnią a apelującą – tj. umowa nr (...) z dnia 24 grudnia 2000 roku na świadczenie usług ochrony osób i mienia, umowa nr (...) z dnia 29 grudnia 2006 roku na sprzątanie pomieszczeń oraz umowa nr (...) z dnia 16 stycznia 2009 roku dot. ochrony przeciwpożarowej, operacyjnego zabezpieczenia zakładu na wypadek pożaru lub innego miejscowego zagrożenia, profilaktyki ppoż, w tym przeprowadzeniu szkoleń z zakresu ochrony ppoż – nie zawierają regulacji, która wyłączałaby stosowanie przepisów kodeksu pracy w zakresie okresu stosowania do pracowników przejętych postanowień wspomnianego Układu oraz Pakietu i dawałoby pracownikom prawo do bezterminowego ich stosowania.

Potwierdzeniem powyższych rozważań jest także – jak już zresztą zaznaczono – osobowy materiał dowodowy. I tak: świadek M. S. (1) odnosząc się do treści § 2 Regulaminu Wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 roku wskazała, że do okresu obowiązywania Układu oraz Pakietu zastosowanie ma regulacja ustawowa, tj. art. 241<sup>8</sup> k.p. podkreślając zarazem, że pracownicy przechodzący do pozwanej w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. otrzymywali od dotychczasowego pracodawcy, tj. kopalni informację, że układ zbiorowy i sposób wynagradzania obowiązuje tylko przez rok (vide: zeznania świadka M. S., k. 71 v – 72 akt). Przede wszystkim jednak Z. S. (1) – prezes pozwanej wyjaśnił w sposób logiczny i przekonujący, że § 2 regulaminu nie dotyczy tylko pracowników przejmowanych z kopalni (...) dlatego, że kwestie te regulują inne przepisy, chociażby szeroko rozumiany kodeks pracy. Ponadto wskazał, iż wiedział, że i tak art. 23<sup>1</sup> k.p. określa okres minimalny obowiązywania dotychczasowych zasad wynagrodzenia u pracowników przejętych od poprzedniego pracodawcy podnosząc, iż nie interpretował nigdy zapisu § 2 regulaminu jako przeszkody do wypowiedzeń zmieniających pracowników przejętych w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. (vide: zeznania Z. S., k. 73 v – 74 akt). Zeznający w sprawie powodowie: A. K., T. J. (1), P. J., R. H., K. B., T. Ł., M. C., W. W. (1) oraz B. M., a także świadek M. L. (zastępca przewodniczącego (...)) wskazali, że nie byli informowani o okresie obowiązywania Układu oraz Pakietu, niemniej zeznania te uznać trzeba – w kontekście pozostałych zeznań oraz rzeczowego materiału dowodowego – za niewiarygodne i nastawione jedynie na obronę własnego interesu.

Konkludując stwierdzić trzeba, że z § 2 Regulaminu Wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 roku nie można wyprowadzić wniosku, że nowy pracodawca (pозwana Spółka) zagwarantował przejmowanym pracownikom bezterminowe stosowanie regulacji z Układu i Pakietu, jakie obowiązywały w chwili przejęcia w Kopalni. Nie sposób też na jego podstawie przyjmować, że pozwana w ten sposób zrezygnowała z możliwości wypowiedzenia w przyszłości w stosunku do tych pracowników dotychczasowych warunków pracy i płacy. Także okoliczność, że przez okres ponad 13 lat pozwana nie skorzystała wcześniej z takiej możliwości i powodowie byli uprawnieni do świadczeń wynikających z Układu i Pakietu nie może prowadzić do uznania, by wskazany przepis Regulaminu Wynagradzania wprowadzał jakiegokolwiek ograniczenia w możliwości wypowiedzenia tych warunków.

Z uwagi na powyższe za chybione uznać trzeba twierdzenia Sądu I instancji w zakresie konieczności zmiany tego regulaminu w celu skrócenia okresu stosowania Układu i Pakietu.

Wszystkie poczynione powyżej wywody prowadzą do wniosku, że powództwa wywiedzione przez powodów nie zasługiwały na uwzględnienie, skoro niewątpliwym jest, że Regulamin Wynagradzania nie zawierał żadnych ograniczeń w zakresie możliwości wypowiedzenia warunków pracy i płacy po upływie ustawowego terminu, nadto poza sporem pozostaje, że pozwana w każdym z trzech przypadków przejęcia powodów pisemne oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy złożyła po upływie rocznego okresu wynikającego z regulacji ustawowej (art. 241<sup>8</sup> k.p.), a zatem nie naruszyła terminu pełniącego funkcję ochronną w stosunkach do przejmowanych pracowników. Dodatkowo bezspornym jest, że apelująca zawiadomiła organizacje związkowe, a także Radę Pracowników w sposóbów szczegółowy, racjonalny oraz przekonujący uzasadniając przyczynę dokonanych wypowiedzeń (jako dążenie do ujednoczenia systemu wynagradzania). Nie sposób przy tym nie wspomnieć, że apelująca zaproponowała powodom nowe warunki pracy i płacy (zgodnie z Regulaminem Wynagradzania z dnia 28 grudnia 2000 roku), które to warunki – mając na względzie całokształt okoliczności sprawy – oceniać należy jako korzystniejsze dla powodów.

W konsekwencji Sąd Okręgowy na zasadzie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w całości i oddalił powództwa (punkt I wyroku).

Zmiana zaskarżonego orzeczenia pociąga ze sobą konieczność zmiany rozstrzygnięcia o kosztach procesu zawartego w wyroku Sądu I instancji. Ostatecznie bowiem to powodowie okazali się stroną przegraną w przedmiotowym postępowaniu, stąd Sąd odwoławczy na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 3 oraz § 12 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego

ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., nr 490 j.t.) zasądził od każdego z powodów na rzecz pozwanej kwoty po 150 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje (punkt II wyroku).

Jednocześnie, z uwagi na reformatoryjny charakter orzeczenia apelacyjnego Sąd Okręgowy nie odniósł się do zarzuty kwestionującego rozstrzygnięcie Sądu I instancji w zakresie kosztów postępowania.

A. Walczak - Sarnowska M. Dorywalska E. Majewska