

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 8 lutego 2005 r.
I PZP 9/04

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Roman Kuczyński, Herbert Szurgacz (sprawozdawca, uzasadnienie), Barbara Wagner, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 lutego 2005 r. z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyszyn, sprawy z powództwa Kazimierza B. przeciwko Ochronie i Ratownictwu Spółce z o.o. w K. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach zagadnienia prawnego przedstawionego przez Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 22 września 2004 r., I PK 531/03,

„Czy dopuszczalne jest złożenie przez nowego pracodawcę w trakcie roku, w którym wobec pracowników przejętych w trybie art. 23¹ k.p. stosuje się postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy (art. 241⁸ § 1 k.p.) oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, jeżeli ma ono wywołać skutek po upływie tego roku (art. 241⁸ § 2 k.p.) ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Dopuszczalne jest wypowiedzenie przez pracodawcę warunków umowy o pracę w okresie roku, w którym wobec pracownika przejętego w trybie art. 23¹ k.p. stosuje się postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy (art. 241⁸ § 1 k.p.), jeżeli wywołuje ono skutek po upływie tego roku (art. 241⁸ § 2 k.p.).

U z a s a d n i e n i e

Przedstawione powiększonemu składowi Sądu Najwyższego pytanie prawne powstało w następującym stanie faktycznym: Oddział „Służby Ochrony i Ratownictwa

I.P. - K.” SA został w dniu 1 czerwca 2003 r. przejęty przez „Ochronę i Ratownictwo”, spółkę z o.o. w K., która wstąpiła jego w miejsce i stała się - na mocy art. 23¹ § 4 k.p. - pracodawcą powoda Kazimierza B. i wszystkich innych pracowników zatrudnionych w tym Oddziale. W chwili przejęcia w „I.P. - K.” SA obowiązywał układ zbiorowy pracy (od dnia 1 czerwca 1998 r.), który w § 19 przewidywał prawo do nagród jubileuszowych. Nowy pracodawca poinformował pracowników, że zgodnie z art. 241⁸ § 1 k.p. w okresie jednego roku od przejścia zakładu pracy będą wobec nich stosowane postanowienia tego układu, natomiast po tym czasie zlikwiduje nagrody jubileuszowe jako niemające charakteru motywacyjnego.

Prawo do nagrody jubileuszowej powód nabywał w lipcu 2003 r. Pismem z dnia 18 lutego 2003 r., doręczonym powodowi w dniu 22 lutego 2003 r., spółka „Ochrona i Ratownictwo” dokonała wypowiedzenia warunków umowy o pracę zawartej w dniu 1 lipca 1978 r. w części dotyczącej zasad ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, „w tym zwłaszcza uprawnienia do otrzymania nagrody jubileuszowej”, z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 maja 2003 r. Jako przyczynę tego oświadczenia prezes zarządu wskazał upływ rocznego terminu obowiązywania poprzedniego układu zbiorowego pracy i objęcie powoda zasadami wynagradzania wynikającymi z regulaminu wynagradzania obowiązującego w spółce „Ochrona i Ratownictwo”. Po upływie okresu wypowiedzenia, czyli od dnia 1 czerwca 2003 r., pracodawca proponował nowe wynagrodzenie, z zastrzeżeniem, że jeżeli do dnia 15 kwietnia 2003 r. powód niełoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, uzna, iż wyraził na nie zgodę, natomiast w razie odmowy proponowanych warunków, umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 maja 2003 r.

W terminie 7 dni od powzięcia wiadomości o wypowiedzeniu warunków umowy powód wniósł przeciwko pracodawcy pozew o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne. Zdaniem powoda, wypowiedzenie było przedwczesne, gdyż w dniu jego dokonania nie upłynął jeszcze okres roku od przejścia do nowego pracodawcy.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo wyrokiem z dnia 25 marca 2003 r., ustalając, że „w dniu 21 lutego 2003 r. pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2003 r.” i stwierdzając, że ustawodawca zagwarantował przejmowanym przez nowego pracodawcę pracownikom niezmiennosc warunków pracy i płacy jedynie przez okres jednego roku od przejścia bez zastrze-

żenia, że nowy pracodawca nie może dokonać wypowiedzenia tych warunków w trakcie tego roku, byle tylko upływ okresu wypowiedzenia nie nastąpił przed upływem roku od przejścia pracowników do nowego pracodawcy. Działanie strony pozwanej Sąd uznał za uzasadnione także ujednoliceniem czasu zastosowania wobec przejętych pracowników zasad wynagradzania obowiązujących u nowego pracodawcy, w związku z czym orzekł, że wypowiedzenie warunków wynagradzania dokonane wobec powoda nie było nieuzasadnione oraz nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.).

Sąd drugiej instancji rozpoznający apelację powoda, opartą na zarzucie błędnego przyjęcia dopuszczalności dokonania wypowiedzenia zmieniającego przed upływem rocznego okresu stosowania układu, uznał za błędne i sprzeczne z materiałem dowodowym ustalenie Sądu Rejonowego, że roczny okres stosowania układu upłynął w dniu 30 czerwca 2003 r. Sprostował jedynie, że okres wypowiedzenia upływał z dniem 31 maja 2003 r., a więc przed upływem roku liczonym od dnia 1 czerwca 2002 r. zgodnie z art. 112 k.c. w związku z art. 300 k.p. Przy tym ustaleniu Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i orzekł o przywróceniu powoda do pracy u pozwanego na warunkach dotychczasowych.

W kasacji strony pozwanej opartej na podstawie naruszenia przepisu art. 241⁸ § 1 i § 2 k.p. przez przyjęcie, że przewidziany w nich roczny okres respektowania układu zbiorowego zawartego przez poprzednika nie został przez nią zachowany, skarżący oponował przede wszystkim przeciwko sposobowi liczenia terminu, o którym mowa w tych przepisach, zwłaszcza przeciwko sięganiu do przepisów prawa cywilnego, podnosząc, że określenie terminów wynikających z przepisów prawa pracy zostało w doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego skutecznie zakwestionowane jako sprzeczne z zasadami tego prawa.

Przy rozpoznaniu kasacji Sąd Najwyższy powziął istotną wątpliwość w kwestiach ujętych w sentencji postanowienia wydanego na podstawie art. 393¹⁴ § 1 k.p.c.

Przepis art. 241⁸ § 1 k.p. stanowi, że w okresie jednego roku od dnia przejścia pracowników przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. stosuje się do nich postanowienia układu, którym byli objęci przed przejęciem. Nie budzi więc wątpliwości wnioski, że nowy pracodawca w okresie roku od dnia przejścia pracowników ma obowiązek stosować dotychczasowe postanowienia układu zbiorowego pracy, co oznacza, iż nie może przez okres tego roku wprowadzać zmian

na niekorzyść pracowników, choć nic nie stoi na przeszkodzie zastosowaniu warunków korzystniejszych.

Sąd Najwyższy potwierdził ten wniosek w wyroku z dnia 27 lipca 1996 r., I PRN 44/96 (OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 37), wypowiadając pogląd, że pracodawcę, który przejął inny zakład pracy wiązą - w stosunku do przejętych pracowników - zasady premiowania wynikające z zakładowego systemu wynagradzania obowiązującego w przejmowanym zakładzie. Podobnie - z powołaniem się na art. 241⁸ § 1 i 2 k.p. - orzekł w wyroku z dnia 21 września 1995 r., I PRN 60/95 (OSNAPiUS 1996 nr 7, poz. 100), uznając, że uprawnienia wynikające z układu zbiorowego lub zakładowego porozumienia płacowego - po przejęciu pracowników - stają się treścią ich umowy o pracę, a dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie również w zakresie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i odprawy rentowej. Z innego orzeczenia Sądu Najwyższego wynika, że pracodawca może dokonać wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z układu zbiorowego, jeżeli po upływie roku od przejścia pracownika na podstawie art. 23¹ k.p. nie zamierza ich nadal respektować (por. wyrok z dnia 4 października 2000 r., I PKN 246/00, niepublikowany), oraz że pracodawca, który nie zawarł w umowie o pracę z pracownikiem klauzuli odsyłającej do postanowień układu zbiorowego pracy (dotyczących nagród jubileuszowych), nie uwalnia się od konieczności dokonania wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z układu zbiorowego (wyrok z dnia 4 października 2000 r., I PKN 246/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 233). Orzeczenia te zostały wprowadzone w poprzednim stanie prawnym, przed zmianą art. 241⁸ k.p. dokonaną ustawą z dnia 9 listopada 2000 r. (Dz.U. Nr 107, poz. 1127), jednakże zachowały swój walor, gdyż zmiana ta nie dotknęła istoty nowelizowanego przepisu.

Na gruncie regulacji art. 241⁸ § 2 k.p. w związku z jego § 1 kwestią wątpliwą jest sama dopuszczalność dokonania wypowiedzenia przed upływem rocznego terminu stosowania dotychczasowego układu. W tej materii Sąd pierwszej instancji wyraził pogląd, że ustawodawca zagwarantował przejmowanym przez nowego pracodawcę pracownikom niezmiennność warunków pracy i płacy jedynie przez okres jednego roku od przejścia i nie zastrzegł, że nowy pracodawca nie może dokonać wypowiedzenia tych warunków w trakcie tego roku, byle tylko skutek wypowiedzenia nie nastąpił przed upływem roku od przejścia pracowników do nowego pracodawcy. Pogląd Sądu pierwszej instancji znajduje poparcie doktryny, w której wyrażono pogląd, że „istotą przepisu art. 241⁸ k.p. jest umożliwienie nowemu pracodawcy uwolnienia

się od postanowień układu zbiorowego pracy, który został wynegocjowany przez poprzedniego pracodawcę” (L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz, pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2000, s. 1015; por. także J. Wratny, D. Kotowski, J. Szczot: Nowy Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2001, s. 1038). Ochronny aspekt dyrektywy nr 77/187/EEC w orzecznictwie ETS odniesiony został zarówno do pracowników, jak do pracodawcy (por. A. Świątkowski: Prawo Socjalne Unii Europejskiej i Rady Europy - Restrukturyzacja zakładu pracy - komentarz, Kraków 2003, s. 137).

Podzielając ten pogląd, należałoby przyjąć, że nic nie stoi na przeszkodzie dokonywaniu wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy wynikające z poprzedniego układu zbiorowego pracy przed upływem roku od przejścia zakładu pracy i dopuścić możliwość złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia zmieniającego, czy wywarcia przez to oświadczenie skutku zmieniającego warunki umowy o pracę. Wydaje się bowiem, że jeżeli złożenie oświadczenia nie wywołuje skutku i niczego nie zmienia w sferze postanowień umowy o pracę, to jego „działanie” jest zawieszone do upływu okresu wypowiedzenia; tym samym przez jego złożenie nie zostaje naruszona zasada stosowania układu zbiorowego zawartego przez poprzednika nowego pracodawcy. Znaczenie należałoby przypisać wyłącznie skutkowi zmieniającemu tej treści oświadczenia, która obejmuje zwrot „z dniem” i w tym wypadku badać, czy skutek zmieniający nie następuje przed upływem roku od przejęcia pracownika.

Literalne odczytanie art. 241⁸ § 2 k.p. nasuwa jednak poważne wątpliwości. Stanowi on bowiem wyraźnie, że po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków, a więc dłużej niż przez okres roczny. Można zatem, zajmując stanowisko przeciwne, uznać, że przed upływem roku zakazane są wszelkie działania pracodawcy zmierzające do uwolnienia się od postanowień układu zbiorowego pracy zawartego przez jego poprzednika i że ich wypowiedzenia (zmieniające warunki umowy o pracę) może dokonywać dopiero po upływie roku, ze skutkiem, który nastąpi po okresie (różnych okresach) wypowiedzenia. Wątpliwości tych nie rozwiewa także stwierdzenie zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 381/97 (OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 539), że „w okresie jednego roku od przejęcia pracowników, które związane jest z utratą mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy wobec nowego pracodawcy (nieobjęcia go jego po-

stanowieniami) układ ten nadal ma być do tych pracowników stosowany, a to oznacza, że porozumienie stron czy wypowiedzenie pogarszające warunki umów o pracę są niedopuszczalne.”

Kolejną kwestią pojawiającą się w niniejszej sprawie, nie rozstrzyganą jeszcze w judykaturze i nie poruszaną szczegółowo w doktrynie, jest objaśnienie określenia „po upływie roku od przejścia pracownika na podstawie art. 23¹ k.p.” Nawiązując do tej kwestii piśmiennictwo kładzie przede wszystkim nacisk na trwałość dotychczasowych warunków pracy „w okresie roku od dnia przejęcia pracowników” (T. Romer: Komentarz do kodeksu pracy, Warszawa 2003, tezy do art. 241⁸) lub na uwolnienie nowego pracodawcy od stosowania postanowień ukształtowanych przez poprzednie postanowienia układowe „z upływem roku od dnia przejścia” (Ł. Pisarczyk: Konsekwencje przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w dziedzinie układów zbiorowych, PiZS 2002 nr 1, s. 30). Niczego też nie wyjaśnia fakt, że omawiany przepis wzorowany jest na art. 3 ust. 3 dyrektywy nr 77/187/EEC w sprawie dostosowania prawa Państw Członkowskich dotyczącego ochrony praw pracowników na wypadek przejęcia przedsiębiorstwa lub jego części w brzmieniu ustalonym przez art. 1 dyrektywy nr 98/50/EC z dnia 29 czerwca 1998 r. (OJ L 201, 1998/88), który stanowi w zdaniu ostatnim, że państwa członkowskie mogą ograniczyć okres utrzymania w mocy warunków (określonych w pierwszej części przepisu), z tym że nie może on wynosić mniej niż rok.

Sporne zagadnienie sposobu obliczenia terminu, który w art. 241⁸ § 1 k.p. określony jest jako „okres jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę”, zostało rozstrzygnięte w niniejszej sprawie tylko przez Sąd drugiej instancji. Sąd ten zastosował do tego terminu, jako terminu ciągłego, przepis art. 112 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie uzasadniając jednak bliżej swego stanowiska. Tymczasem trudno nie dostrzec, że kwestia sposobu liczenia terminu rocznego z art. 241⁸ § 1 k.p. ma - w okolicznościach faktycznych sprawy - istotne znaczenie, skoro skutek wypowiedzenia nastąpił od dnia 1 czerwca 2003 r., czyli z jego początkiem, zgodnie zaś z art. 112 k.c. powinien kończyć się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiadał początkowemu dniowi terminu.

Skarżący trafnie dostrzegł, że Sąd Najwyższy niejednokrotnie odrzucał stosowanie reguły ustanowionej w art. 112 k.c., podkreślając wyraźnie, że zgodnie z treścią art. 300 k.p. nie ma prawnej podstawy do stosowania przepisów prawa cywilnego w obliczaniu okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych, w tym

okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej. Twierdził również, że stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy nie może być sprzeczne z zasadami prawa pracy; można je stosować tylko odpowiednio i tylko w zakresie nieuregulowanym prawem pracy (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 1990 r., III PZP 57/89, OSNCP 1990 nr 10-11, poz. 125 i uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1991 r., I PZP 16/91, OSNCP 1992 nr 1, poz. 10, a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 47/96, OSNAPUS 1997 nr 17, poz. 310). W orzeczeniach tych Sąd Najwyższy, przyjmując założenie, że należy uwzględniać swoisty punkt widzenia i potrzeby regulacji prawa pracy, określał terminy „w zgodzie z kalendarzem”, czyli w sposób powodujący, że ostatni dzień okresu przypadał na dzień bezpośrednio poprzedzający dzień, odpowiadający datą dniowi, w którym pracownik podjął zatrudnienie. Zajmował stanowisko, że okres pracy powinien być ustalony przy uwzględnieniu potocznego sposobu liczenia terminów, a więc bez sięgania do reguły konwencjonalnej przewidzianej w art. 112 k.c. (por. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 1999 r., I CZ 106/99, OSNC 2000 nr 1, poz. 21). Podkreślał również, że w prawie pracy ustalone są odrębne reguły liczenia terminów, co nie tylko umacnia społeczno-gospodarcze znaczenie tych terminów (tu: wypowiedzenia), lecz w skali globalnej lepiej chroni interesy pracowników. Sąd Najwyższy postawił tezę, że gdyby nawet przyjąć, iż sprawa obliczania okresu pracy (tu: uprawniającego do nagrody jubileuszowej) nie została uregulowana przepisami prawa pracy, to i tak należałoby wykluczyć sięganie do art. 112 k.c., gdyż z mocy art. 300 k.p. przepisy Kodeksu pracy stosowane mają być „odpowiednio”. W ocenie Sądu Najwyższego, stosowanie art. 112 k.c. - przeciwstawione praktyce potocznego (naturalnego, arytmetycznego) liczenia terminów - prowadzi do wydłużenia wymaganego okresu pracy o dwa dni (upływ terminu następuje wówczas „z upływem dnia”), co sprzeciwia się zasadom prawa pracy oraz przesłankom konstrukcji terminów rozwiązywania stosunków pracy. Sąd Najwyższy podniósł także, że szczególne właściwości i potrzeby odrębnego regulowania stosunków pracy skłaniają ustawodawcę do swoistego, innego niż w prawie cywilnym, regulowania nie tylko zasad obliczania okresów wypowiedzenia lub stażu pracy warunkującego nabycie uprawnienia do nagrody jubileuszowej, ale również stażu urlopowego. Użytemu w art. 153 k.p. zwrotowi „z upływem roku pracy” nadał odbiegający od cywilnoprawnego sensu, nawiązujący do bezpośredniego, potocznego pojmowania wyrażenia „z upływem roku”.

Prokurator wniósł o podjęcie uchwały o treści: „Dopuszczalne jest złożenie przez nowego pracodawcę w trakcie roku, w którym wobec pracowników przejętych w trybie art. 23¹ k.p. stosuje się postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy (art. 241⁸ § 1 k.p.) oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, jeżeli ma ono wywołać skutek po upływie tego roku (art. 241⁸ § 2 k.p.)”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Według art. 241⁸ § 1 k.p. 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 lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Paragraf drugi art. 248⁸ stanowi, że po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. W drugim zdaniu przepis ten odsyła do art. 241¹³ § 2 zdanie drugie, według którego przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.

Przepis art. 241⁸ § 2 k.p. określa w sposób wyraźny końcowy moment obowiązywania warunków umowy o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy wynikających z dotychczasowego układu. Z przepisu tego nie wynika natomiast wprost, kiedy nowy pracodawca - przejemca zakładu pracy lub jego części - może dokonać wypowiedzenia tych warunków. Skoro przepis nie określił tego momentu nasuwa się wniosek, że wypowiedzenie może zostać dokonane w każdym czasie, zarówno przed upływem rocznego okresu stosowania dotychczasowych warunków, jak i po tym okresie. Jednocześnie z brzmienia tego przepisu nie wynika, że cały okres wypowiedzenia ma upłynąć po okresie stosowania dotychczasowego układu czyli, że dopuszczalne byłoby złożenie wypowiedzenia jeszcze w okresie roku, jednak część okresu wypowiedzenia musiałaby przypadać na czas po upływie roku. Z wykładni logiczno-językowej art. 241⁸ § 2 k. p. wynikałoby zatem, że dla skuteczności wypowiedzenia wystarczy, żeby koniec okresu wypowiedzenia zło-

zonego w okresie rocznego stosowania dotychczasowego układu przypadł już w następnym dniu po upływie tego okresu.

Skład Sądu Najwyższego przedstawiający zagadnienie prawne zwrócił uwagę, że z literalnego odczytania art. 241⁸ § 1 k.p., iż po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków wynika, iż warunki te w sumie są stosowane dłużej niż przez roczny okres. Można stąd wyprowadzić wniosek, że przed upływem roku zakazane są wszelkie działania pracodawcy zmierzające do uwolnienia się od postanowień układu zbiorowego zawartego przez poprzednika. Można zauważyć, że konkluzja ta, oparta o zasadę wnioskowania *a contrario*, nie może zostać uznana za pewną, tym bardziej, że samo złożenie oświadczenia woli o wypowiedzeniu zmieniającym nie wywołuje w okresie wypowiedzenia żadnych dalszych konsekwencji poza wymienionymi w art. 42 § 2 i 3 k.p.

Uwzględniając kontekst systemowy analizowanego przepisu należy wskazać, że art. 241⁸ § 2 k.p. znajduje odpowiednie zastosowanie w kilku dalszych sytuacjach związanych z ustaniem obowiązywania układu zbiorowego pracy. W przypadku rozszerzenia stosowania układu ponadzakładowego (art. 241¹⁸ k.p.) do wniosku o uchylenie rozszerzenia stosowania układu stosuje się odpowiednio przepisy o rozszerzeniu oraz art. 241⁸ § 2 k.p. W myśl art. 241¹⁹ § 2 k.p. w razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną układu ponadzakładowego, pracodawca może odstąpić od stosowania układu ponadzakładowego w całości lub części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu, składając stosowne oświadczenie na piśmie pozostałej stronie układu, przy czym stosuje się odpowiednio przepis art. 241⁸ § 2. Z kolei art. 241²⁹ k.p. przewiduje, że w razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ zakładowy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu; art. 241⁸ § 2 k.p. stosuje się odpowiednio. Z przytoczonych uregulowań, odsyłających do odpowiedniego stosowania art. 241⁸ § 2 k.p. nie wynika potrzeba nadania temu przepisowi szczególnej treści, uwzględniającej ten kontekst systemowy.

Rozważając treść art. 241⁸ § 2 k.p. nie można pominąć wniosków wynikających z wykładni funkcjonalnej tego przepisu. W tym kontekście należy podkreślić, że przepis ten stanowi element ogólniejszej regulacji prawnej przejścia zakładu pracy

lub jego części na innego pracodawcę, o której mowa w art. 23¹ k.p. W regulacji prawnej przejścia zakładu pracy dominuje wzgląd na ochronę pracowników, jako strony słabszej w stosunkach pracy, która ponadto nie ma istotnego wpływu na zmiany zachodzące po stronie pracodawcy. Analizowany przepis, przewidując dalsze stosowanie przez okres roku postanowień układu zbiorowego pracy, którym byli objęci pracownicy przejmowanego zakładu (jego części), niewątpliwie stanowi również przejaw ich ochrony. W porównaniu do skutków przejścia dla przejemcy w zakresie indywidualnych stosunków pracy przewidzianych w art. 23¹ k.p., regulacja zawarta w art. 241⁸ k.p. jest o tyle szczególna, że dotyczy pracodawcy, który nie wstępuje w prawa i obowiązki strony układu zakładowego, nie staje się też podmiotem związanym układem ponadzakładowym, jeżeli układ ten nie obejmuje tego pracodawcy. Obowiązek ograniczonego stosowania przez przejemcę dotychczasowego układu wyraża nie tylko ideę ochrony pracownika, ale ma na względzie również ochronę nowego pracodawcy, niebędącego stroną ani uczestnikiem dotychczasowego układu. Potwierdzeniem takiej funkcji analizowanego przepisu jest odesłanie przez ustawodawcę w zdaniu drugim art. 241⁸ § 2 do przepisu art. 241¹³ § 2. W myśl tego przepisu przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania takiej umowy lub aktu. Trudno wymienioną regulację traktować inaczej niż jako wyraz uwzględnienia również interesów pracodawcy - przejemcy, związanego przez okres roku warunkami pracy wynikającymi z układu zbiorowego pracy poprzedniego pracodawcy, którego nie jest stroną (uczestnikiem), ani też nie zobowiązał się do jego dobrowolnego stosowania, jak miałyby to miejsce w sytuacji określonej art. 241² § 2 k.p. Wymienione względy nakazują opowiedzenie się za wynikającym z wykładni logiczno-językowej art. 241⁸ § 2 k.p. wnioskiem, że jest dopuszczalne wypowiedzenie przez pracodawcę warunków umowy o pracę w okresie roku, w którym wobec pracownika przejętego w trybie art. 23¹ k.p. stosuje się postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy, jeżeli wywołuje ono skutek po upływie tego roku.

Przyjęta wykładnia jest zgodna z dyrektywą Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. dotyczącą zbliżenia prawa państw członkowskich odnoszącego się do ochrony uprawnień pracowniczych w razie transferu przedsiębiorstw, zakładów lub ich części. W myśl art. 3 ust. 3 dyrektywy nabywca jest zobowiązany do dalszego stosowania warunków określonych w układzie zbiorowym w takim zakresie, w jakim

miały one zastosowanie do zbywcy, do czasu rozwiązania lub wygaśnięcia układu lub wejścia w życie bądź zastosowania innego układu zbiorowego. Państwa członkowskie mogą ograniczyć okres stosowania takich warunków, jednakże nie może on być krótszy niż jeden rok. Brzmienie przytoczonego postanowienia dyrektywy nie stwarza podstaw do twierdzenia, że okres stosowania dotychczasowych warunków powinien wynosić jeden rok i dodatkowo cały okres wypowiedzenia po upływie tego roku.

W uzasadnieniu postanowienia o przedstawieniu zagadnienia prawnego powiększonemu składowi Sądu Najwyższego, Sąd Najwyższy rozważał szerzej kwestię sposobu liczenia terminu, o którym mowa w art. 241⁸ § 2 k.p. Zagadnienie to nie zostało jednak objęte treścią przedstawianego zagadnienia prawnego w związku z czym Sąd Najwyższy - podejmując niniejszą uchwałę - nie objął jej treścią wymienionej kwestii.

=====