

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 29 września 2006 r.**

II PZP 3/06

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza, Zbigniew Hajn, Józef Iwulski, Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca, uzasadnienie), Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 września 2006 r sprawy z powództwa Stefana K. przeciwko R. SA w W. o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r. [...]

„Czy przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzeń indywidualnych warunków umowy o pracę ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, jeżeli układ ten nie został zastąpiony układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania.

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

Postanowieniem z dnia 9 maja 2006 r. [...] Sąd Najwyższy w składzie trzech sędziów postawił powiększonemu składowi tego Sądu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne wskazane w sentencji uchwały.

Przedstawiając je wskazano na rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 24/05 (OSNP 2006 nr 13-14, poz. 201) Sąd Najwyższy stwierdził, że w sytuacji wskazanej w zagadnieniu prawnym przepis art. 241¹³ § 2 nie ma zastosowania. Przeciwnie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05 (niepublikowany) stwierdzając, że art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia zmieniającego złożonego po rozwiązaniu układu zbiorowego, także w razie niezawarcia nowego układu. Skład przedstawiający zagadnienie prawne skłania się ku temu drugiemu pogładowi.

Prokurator wniósł o podjęcie uchwały stwierdzającej, że przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzeń indywidualnych warunków umowy o pracę ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego, jeżeli układ ten nie został zastąpiony układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Przepis art. 241¹³ § 2 k.p. stanowi, iż „Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu”.

2. Z przepisu tego wynika wprost, że stosuje się go w razie niekorzystnej dla pracowników zmiany układu zbiorowego lub wprowadzenia nowego układu, gdy uprzednio był stan bezukładowy. Na podstawie art. 77² § 5 k.p. w obu tych sytuacjach odpowiednio stosuje się go do regulaminu wynagradzania. Należy więc przyjąć, że omawiany art. 241¹³ § 2 ma zastosowanie także w razie niekorzystnej dla pracowników zmiany regulaminu wynagradzania bądź wprowadzenia nowego regulaminu. Stosuje się go także, gdy regulamin wynagradzania zastępuje układ zbiorowy, który przestał obowiązywać i w sytuacji odwrotnej, to jest w przypadku wejścia w życie układu zbiorowego w miejsce uprzednio obowiązującego regulaminu wynagradzania.

3. Nie ma natomiast przepisu wprost regulującego sytuację, gdy układ zbiorowy lub regulamin wynagradzania tracą moc, a w ich miejsce nie został wprowadzony nowy akt regulujący wynagrodzenia. Stąd wynikają wątpliwości przedstawione w pytaniu prawnym i rozbieżność orzecznictwa Sądu Najwyższego.

4. W tezie drugiej powołanego wyroku z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 24/05, Sąd Najwyższy stwierdził, że przepis art. 241¹³ § 2 k.p. nie ma zastosowania do wypowiedzi zmieniających (wypowiedzi indywidualnych warunków umów o pracę) ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, jeżeli układ ten nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy.

Natomiast w tezie pierwszej wyroku z dnia 6 stycznia 2006 r., III PK 108/05 (niepublikowany) oraz w wyroku z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05 (na który powołał się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu pytania) przyjęto, że przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia zmieniającego złożonego po rozwiązaniu układu zbiorowego pracy, także w razie niezawarcia nowego układu.

5. Omawiane zagadnienie jest nowym problemem pod rządem Kodeksu pracy. Obowiązująca do 31 grudnia 1974 r. ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz.U. Nr 31, poz. 242 ze zm.) stanowiła w art. 8 ust. 1, że „zmiany indywidualnej umowy o pracę, wprowadzone do tej umowy przez układ zbiorowy pracy, mogą być po wygaśnięciu układu uchylone i brzmienie pierwotne umowy indywidualnej o pracę przywrócone, jednakże z zachowaniem terminów wypowiedzenia ustawowych, umownych lub zwyczajowych. Wypowiedzenie umowy indywidualnej o pracę może być dokonane z zachowaniem wyżej określonego trybu nawet na termin wygaśnięcia układu zbiorowego pracy”. Oznacza to, że niekorzystna dla pracownika zmiana umowy nie następowała automatycznie, lecz wymagała wypowiedzenia.

6. Pod rządem Kodeksu pracy obowiązywały przepisy przewidujące dalsze stosowanie rozwiązanego układu zbiorowego (z wyjątkami).

Od dnia 1 stycznia 1975 r. regulował to § 16 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 5 grudnia 1974 r. w sprawie układów zbiorowych pracy (Dz.U. Nr 47, poz. 288). Zostało ono pośrednio uchylone przez art. 1 ustawy z dnia 24 listopada 1986 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 42, poz. 201 ze zm.) wprowadzający tę regulację do art. 241⁴ § 3 k.p. Kwestia dopuszczalności wypowiedzi zmieniających w związku ze zmianą układu zbiorowego miała wówczas całkowicie marginalne znaczenie, gdyż także niekorzystne dla pracowników zmiany układu wchodziły w życie

automatycznie w miejsce warunków umowy wynikających z poprzednio obowiązujących przepisów (ówczesny art. 241⁷ § 6 k.p.). Wypowiedzenie zmieniające było więc wymagane tylko w przypadku niekorzystnej dla pracownika zmiany tych postanowień umowy, które nie miały oparcia w przepisach prawa. Ten sam mechanizm wejścia w życie dotyczył zakładowych systemów wynagradzania, które do 1994 r. pełniły funkcję zakładowych układów zbiorowych pracy (art. 21 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407).

Ustawa ta została uchylona przez ustawę z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547), która także wprowadziła nowe brzmienie działu jedenastego Kodeksu pracy, regulującego układy zbiorowe pracy. Utrzymana została reguła, że układ - co do zasady - nadal obowiązuje po jego rozwiązaniu (art. 241⁷ § 4). Natomiast co do stosowania postanowień mniej korzystnych dla pracowników nastąpił powrót do regulacji ustawy z 1937 r., czyli wymagało to wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego (art. 241¹³ § 2 k.p.). Jednak regulacje dotyczące stabilności stosunku pracy były znacznie inne niż w 1937 r., gdyż wprowadzono liczne zakazy wypowiedzania, co odpowiednio stosowało się do wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.), chyba że przepis szczególnie stanowił inaczej (np. art. 43 k.p.).

W celu równego traktowania pracowników w razie zmiany układu zbiorowego od dnia 1 stycznia 2001 r., dodano do art. 241¹³ § 2 zdanie drugie uchylające stosowanie przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzania w razie zmiany układu zbiorowego (art. 1 pkt 9 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 107, poz. 1127). I właśnie tego art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. dotyczy rozpoznawane zagadnienie prawne.

7. Nową sytuację prawną od dnia 26 listopada 2002 r. spowodował wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 31/01 (Dz.U. Nr 196, poz. 1660, OTK-A 2002 nr 6, poz. 82), który pozbawił mocy obowiązującej przepis art. 241⁷ § 4 k.p.

Nie budzi wątpliwości, że w tym nowym stanie prawnym pracodawca nie jest związany postanowieniami rozwiązanego układu zbiorowego i może złożyć pracownikom wypowiedzenia zmieniające warunki umowy o pracę na ich niekorzyść w porównaniu z warunkami wynikającymi z układu. Żaden przepis nie zakazuje mu bowiem tej czynności.

8. Przepis art. 241⁷ § 4 k.p. stanowił, że „w razie rozwiązania układu do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie ustaliły lub w drodze porozumienia ustalały inny termin stosowania rozwiązanego układu. Przepis art. 241⁸ § 2 stosuje się”.

Natomiast według dotyczącego przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę i obowiązującego nadal art. 241⁸ § 2 k.p. „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. Przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie stosuje się”.

W ten sposób przez dwa odesłania było „dojście” do art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. wyłączającego stosowanie przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzania warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy w razie niekorzystnej dla pracowników zmiany układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania (art. 77² § 5 k.p.).

9. W powołanym w pkt 7 wyroku Trybunału Konstytucyjnego uznano art. 241⁷ § 4 k.p. za sprzeczny z art. 20 i art. 59 ust. 2 Konstytucji, art. 4 Konwencji MOP nr 98 oraz art. 6 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej dlatego, że ogranicza on wolność działalności gospodarczej oraz dobrowolność rokowań i narusza równość stron w rokowaniach. Są to argumenty odnoszące się tylko do art. 241⁷ § 4 zdanie pierwsze k.p. Pozbawiając mocy cały ten przepis Trybunał nie odniósł się do zdania drugiego. Trzeba przy tym zauważyć, że pozbawienie mocy zdania drugiego tego przepisu jest niekonsekwentne z motywami uchylecia zdania pierwszego. Zdanie drugie ułatwiało bowiem korzystanie przez pracodawcę z możliwości wynikających z pozbawienia mocy zdania pierwszego.

10. Powstaje więc pytanie, czy po utracie mocy obowiązującej przez art. 241⁷ § 4 zdanie drugie k.p., do wypowiedzenia warunków umowy o pracę po zakończeniu obowiązywania układu zbiorowego stosuje się art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., jeżeli nie zawarto nowego układu zbiorowego lub nie ustalono regulaminu wynagradzania.

W powołanym wyroku z dnia 23 sierpnia 2005 r. Sąd Najwyższy odpowiedział na nie przecząco. Stwierdził, że przepis art. 241¹³ § 2 k.p. nie ma zastosowania do wypowiedzeń zmieniających (wypowiedzeń indywidualnych warunków umów o pracę) ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego

pracy, jeżeli układ ten nie został zastąpiony nowym układem zbiorowy pracy. Z kilku przyczyn trudno podzielić ten pogląd.

11. Po pierwsze nie jest trafne stanowisko, że z art. 241⁷ § 4 k.p. wynikało, iż nie można stosować art. 241⁸ § 2 k.p. w razie nieobowiązania nowego układu zbiorowego. Jest wręcz przeciwnie. Przepis art. 241⁸ § 2 k.p. uprawnia pracodawcę do złożenia - po upływie roku stosowania układu zbiorowego, którym byli objęci przed przejściem przez nowego pracodawcę - wypowiedzenia zmieniającego przejętym pracownikom. W żadnej mierze nie uzależnia on tego prawa pracodawcy od objęcia tych pracowników nowym układem zbiorowym, którego może w ogóle nie być u pracodawcy przejmującego pracowników. Przepis ten odsyła bowiem tylko do zdania drugiego art. 241¹³ § 2 k.p. (wyłączającego zastosowanie przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia), pomijając zdanie pierwsze tego paragrafu, które wyraźnie dotyczy wprowadzenia w życie niekorzystnych dla pracowników postanowień nowego układu zbiorowego.

12. Po drugie, sprzeciwiając się stosowaniu art. 241¹³ § 2 k.p., (a w istocie problem dotyczy jego zdania drugiego) w razie niezawarcia nowego układu zbiorowego (lub niewydania regulaminu wynagradzania - co wynika z uzasadnienia kwestionowanego wyroku), Sąd Najwyższy przyjął, że nie ma luki prawnej powstałej po utracie mocy obowiązującej przez art. 241⁷ § 4 k.p. wskutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Stwierdził, że zmiana treści umowy o pracę po ustaniu obowiązywania układu zbiorowego wymaga wypowiedzenia zmieniającego, a dopuszczalność jego złożenia nie zależy od wprowadzenia nowego układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania. Z tymi stwierdzeniami należy się w pełni zgodzić. Budzi natomiast sprzeciw pogląd, że jeżeli te akty (układ zbiorowy lub regulamin wynagradzania) nie zostały wprowadzone, to nie stosuje się art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. Wyłączenie tej możliwości uzasadniono istnieniem zasady szczególnej ochrony stosunku pracy niektórych kategorii pracowników, dlatego przepisy ograniczające tę ochronę nie mogą być wykładane rozszerzająco przy zastosowaniu wykładni systemowej lub funkcjonalnej.

13. Sprzeciw wobec tego poglądu wynika przede wszystkim stąd, że w odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony bez wątpienia zasadą jest swoboda pracodawcy ograniczona wymogiem zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p., w związku z art. 42 § 1 k.p.), z możliwością jego uchylenia przez przepis szczególny. Zasada ograniczonej swobody wypowie-

dzenia zmieniającego odnosi się do wszystkich pracowników. Swobodę wypowiedzenia ograniczają także inne przepisy, również dotyczące wszystkich pracowników. Chodzi tu zwłaszcza o przepisy o równym traktowaniu i niedyskryminacji (art. 32 i art. 33 Konstytucji, art. 11² i art. 11³ oraz art. 18^{3a} - art. 18^{3e} k.p.). Natomiast przepisy wprowadzające szczególną ochronę przed wypowiedzeniem są wyjątkiem od tej zasady odnoszącym się do enumeratywnie określonych grup pracowników.

Pojęcie „zasady prawa pracy” ma jednak charakter względny w tym sensie, że można je konstruować na różnych stopniach szczegółowości. Rozważając kwestię dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego działaczowi związkowemu przede wszystkim należy stwierdzić, że dotyczący go zakaz wypowiedzenia zmieniającego jest wyjątkiem od zasady ograniczonej swobody wypowiedzenia przez pracodawcę. Jest ona zasadą podstawową (pierwszego stopnia). Jeżeli natomiast przyjąć - jak w wyroku I PK 24/05 - że istnieje zasada szczególnej ochrony niektórych kategorii pracowników (zasada drugiego stopnia), to można jej przeciwstawić zasadę ustanienia szczególnej ochrony w razie utraty mocy obowiązującej przez układ zbiorowy (zasada trzeciego stopnia). Dlatego określanie pewnych regulacji lub ich zespołu mianem zasady prawa pracy - a przez to nadawanie innym przepisom charakteru wyjątku - może być zawodne i nie zawsze jest przydatne w wykładni prawa.

14. Należy stosować wykładnię systemową i wypełnić lukę powstałą po pozbawieniu mocy obowiązującej zdania drugiego art. 241⁷ § 4 k.p. Trzeba bowiem zauważyć, że we wszystkich sytuacjach, gdy układ zbiorowy traci moc, to Kodeks odsyła do stosowania art. 241¹³ § 2 zdanie drugie, bezpośrednio lub za pośrednictwem art. 241⁸ § 2. Tak jest w razie wykreślenia układu z rejestru (art. 241¹¹ § 5⁵), upływu roku stosowania poprzedniego układu zbiorowego wobec pracowników przejętych na podstawie art. 23¹ k.p. (art. 241⁸ § 2), uchylecia generalizacji układu (art. 241¹⁸ § 5) i odstąpienia przez pracodawcę od stosowania układu ponadzakładowego ze względu na rozwiązanie organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu ponadzakładowego (art. 241¹⁹ § 2) lub zakładowego ze względu na rozwiązanie wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ (art. 241²⁹ § 3). Nie ma w Kodeksie pracy regulacji, która przewidywałaby ustanie obowiązywania lub stosowania układu zbiorowego, a nie wprowadzała stosowania art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p.

Nie dotyczą dopuszczalności stosowania tego przepisu regulacje przewidziane w art. 9¹, art. 23^{1a} oraz art. 241²⁷ k.p., wprowadzające możliwość czasowego nie-

stosowania przepisów prawa pracy lub postanowień umów o pracę. Ten skutek następuje bowiem automatycznie na mocy porozumienia zbiorowego partnerów społecznych, a nie w następstwie wypowiedzenia zmieniającego pracodawcy. Obejmuje więc też pracowników podlegających szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy.

15. Podnieść także trzeba, że jest nietrafne odwołanie się w kwestionowanym wyroku I PK 24/05 do poglądu Trybunału Konstytucyjnego o stosowaniu - po ustaniu mocy obowiązującej art. 241⁷ § 4 k.p. - ogólnych przepisów prawa pracy o wypowiedzeniu umów. W rozważaniach Trybunału dotyczących tego przepisu nie ma takiego stwierdzenia, zresztą wykraczałoby to poza jego kompetencje (art. 188 Konstytucji).

16. Następstwem stosowania art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. jest konieczność wykładni zwrotu stanowiącego, że przy wypowiedzeniu zmieniającym „nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków umowy (o pracę)”. Nie budzi wątpliwości, że uchyla on wszelkie zakazy wypowiedzenia. Pozbawienie szczególnej ochrony działaczy związkowych jest dodatkowym argumentem przemawiającym za stosowaniem art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. w razie utraty mocy obowiązującej układu zbiorowego wskutek wypowiedzenia przez pracodawcę, mimo niezawarcia nowego układu. Bez uchYLENIA tej ochrony nie byłoby oni zainteresowani w zawarciu nowego układu, gdyż ich warunki zatrudnienia wynikające z rozwiązanego układu byłyby zachowane, a pozostałym pracownikom pracodawca mógłby je wypowiedzieć. Tymczasem funkcją zakazu wypowiedzenia nie jest tworzenie szczególnych przywilejów dla działaczy związkowych, lecz ich ochrona w sytuacjach konfliktowych z pracodawcą. Prawo należy zaś interpretować w zgodzie z jego funkcją społeczną.

Sąd Najwyższy nie rozważał zagadnienia, czy art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. uchyla wymóg zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) oraz konsultacji z zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.), gdyż nie jest to objęte pytaniem prawnym.

16. Ponieważ uchylenie ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym, wynikające z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. jest następstwem rozwiązania układu zbiorowego lub jego zmiany niekorzystnej dla pracowników, to nie dotyczy ono tych postanowień umowy o pracę, które nie wynikały z rozwiązanego lub zmienionego układu. Do ich wypowiedzenia stosuje się przepisy o szczególnej ochronie stosunku pracy oraz - w odniesieniu do umowy zawartej na czas nieokreślony - o zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) i konsultacji związkowej (art. 38 k.p.).

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.

=====