

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego

z dnia 15 października 2008 r.

III PZP 1/08

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza, Małgorzata Gersdorf, Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Józef Iwulski, Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca, uzasadnienie), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 października 2008 r. zagadnienia prawnego przedstawionego przez Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 4 marca 2008 r. [...]

„Czy art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. wyłącza wymogi konsultacji z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia (art. 38 k.p.) oraz zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), jeżeli rozwiązany układ zbiorowy pracy nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym ani regulaminem wynagrodzenia ?”

p o d j ą ł u c h w a ł ę :

Przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. nie wyłącza wymagania zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.) oraz konsultacji zamiaru tego wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.), jeżeli rozwiązany układ zbiorowy pracy nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania.

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

Postanowieniem z dnia 4 marca 2008 r. w sprawie z powództwa Wiesławy P. przeciwko „G.C.” Spółce z o. o. w W. [...] Sąd Najwyższy w składzie zwykłym przedstawił na podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c. powiększonemu składowi Sądu Najwyższego

do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne: „czy art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. wyłącza wymogi konsultacji z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia (art. 38 k.p.) oraz zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), jeżeli rozwiązany układ zbiorowy pracy nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym ani regulaminem wynagradzania?”

Zagadnienie to wyłoniło się przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej Wiesławy P. od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 6 marca 2007 r. [...], oddalającego apelację powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 20 grudnia 2004 r. [...], którym oddalono jej powództwo przeciwko „G.C.” Spółce z o.o. z siedzibą w W. o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem gwarancji utrzymania stanu zatrudnienia ustanowionych w porozumieniu z dnia 16 kwietnia 1997 r. w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, które zostało zawarte pomiędzy Międzyzakładową Komisją Koordynacyjną NSZZ „Solidarność” D.T. „C.” SA w W. i Komisją Porozumiewawczą Związków Zawodowych Pracowników D.T. „C.” SA w W. oraz Konsorcjum Banku H. SA w W. i o odprawę pieniężną.

W podstawie faktycznej rozstrzygnięcia przyjęto, że powódka była zatrudniona w D.T. „C.” w W. od dnia 24 maja 1975 r. Z dniem 7 stycznia 2001 r. stała się pracownicą „G.C.” Spółki z o.o. w W. na podstawie art. 23¹ k.p. W dniu 25 stycznia 2002 r. pracodawca wypowiedział powódce warunki pracy i płacy wynikające z zakładowego układu zbiorowego pracy w D.T. „C.”, którym spółka była związana na podstawie art. 241⁸ k.p. przez okres roku od dnia przejścia części zakładu pracy. Powódka nie przyjęła proponowanych jej warunków i wskutek tego stosunek pracy uległ rozwiązaniu.

Powództwo Wiesławy P. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków zostało oddalone prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 16 września 2004 r. [...]. W niniejszej sprawie podstawę roszczeń odszkodowawczych stanowiły postanowienia § 1, § 2 pkt 1 oraz § 5 pkt 4 porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, w którym Konsorcjum Banku H. SA w W. zobowiązało się, że przez ustalony czas od nabycia przez nie od Skarbu Państwa akcji D.T. „C.” SA zostanie utrzymany stan zatrudnienia. W razie naruszenia tego zobowiązania przez D.T. „C.” SA przysługiwało odszkodowanie w wysokości okre-

ślonej w porozumieniu. Na podstawie § 5 pkt 4 porozumienia w razie zwolnienia z przyczyn ekonomiczno-organizacyjnych członka zarządu związku, komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, międzyzakładowej i regionalnej w czasie kadencji lub w ciągu trzech lat po jej zakończeniu D.T. „C.” SA były zobowiązane do zapłaty odszkodowania przewidzianego w § 2 pkt 1 porozumienia oraz odprawy pieniężnej w wysokości 36 - miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw. Powódka Wiesława P. od 1 sierpnia 2001 r. pełniła funkcję wiceprzewodniczącej Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Usług.

Sąd Najwyższy, rozpoznając skargę kasacyjną powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 14 kwietnia 2005 r. [...] uznał, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące charakteru prawnego porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych zawartego między związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a konsorcjum inwestorów (nabywcą akcji) i przedstawił to zagadnienie prawne do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 (OSNP 2007 nr 3 - 4, poz. 38) wskazał, że postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji pracowniczych, socjalnych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej (art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1a oraz art. 31a - 35 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji, jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 ze zm.) pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Wyrokiem z dnia 22 listopada 2006 r., III PK 85/05, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 14 kwietnia 2005 r. [...] i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania. Sąd Apelacyjny wyrokiem z dnia 6 marca 2007 r. [...] ponownie oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 20 grudnia 2004 r. [...], którym powództwo zostało oddalone. Sąd drugiej instancji stwierdził, że do rozstrzygnięcia sprawy nie mogły i nie miały zastosowania art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. i art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Zarzuty naruszenia tych przepisów przez zaniechanie ich zastosowania nie mogą być rozpatrywane, gdyż zmierzają one do podważenia prawomocnego wy-

roku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 16 września 2004 r. [...]. Sąd Apelacyjny wskazał również, że bezzasadny jest zarzut naruszenia przez zaskarżony wyrok § 5 pkt 4 porozumienia w sprawie gwarancji, gdyż powódka nie została zwolniona z przyczyn ekonomiczno - organizacyjnych.

W skardze kasacyjnej od tego wyroku powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego: art. 38 k.p. przez jego niezastosowanie, art. 42 § 1 i 2 k.p. przez przyjęcie, że wypowiedzenie zmieniające z dnia 25 stycznia 2002 r. dotyczyło jedynie utraty mocy obowiązującej układu zbiorowego obowiązującego u dotychczasowego pracodawcy, w związku z czym pozwany nie miał obowiązku skonkretyzowania nowych warunków pracy i płacy, art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że mimo, iż u pozwanego nie został wprowadzony nowy układ w miejsce dotychczasowego, pozwany nie miał obowiązku skonkretyzowania w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy i płacy powódki, art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) przez uznanie, że pozwany nie miał obowiązku uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy oraz art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że przyczyną wypowiedzenia była wyłącznie utrata mocy obowiązującej układu zbiorowego, a także naruszenie prawa procesowego: art. 233 k.p.c. przez przyjęcie wbrew temu, co wynika ze świadectwa pracy, że zwolnienie nie nastąpiło z przyczyn ekonomiczno-organizacyjnych.

Sąd Najwyższy w składzie zwykłym, rozpoznając skargę kasacyjną powódki, uznał, że w sprawie występuje budzące poważne wątpliwości zagadnienie prawne dotyczące wykładni art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. i przedstawił je do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu w przywołanym na wstępie pytaniu prawnym, zaznaczając w uzasadnieniu, że łączy się ono z rozpoznawaną sprawą tylko pośrednio. W sprawie chodzi bowiem o zaprzestanie stosowania układu zbiorowego po przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 241⁸ k.p.), a nie wprost o rozwiązanie układu (art. 241⁷ k.p.). W Kodeksie pracy nie ma przepisu regulującego skutki rozwiązania układu, gdyż przed utratą mocy obowiązującej przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., sygn. akt K 37/01 (Dz.U. z 2002 r. Nr 196, poz. 1660) rozwiązany układ stosowało się do czasu wejścia w życie nowego układu, chyba że strony ustaliły inny termin stosowania rozwiązanego układu. Przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. stosuje się w tej

sytuacji w drodze interpretacji prawniczej (por. uchwałę Sądu Najwyższego w składzie siedmiu sędziów z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06, zgodnie z którą 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, OSNP 2007 nr 13 - 14, poz. 181). Przepis ten ma zastosowanie wprost do niekorzystnej dla pracowników zmiany układu, a w drodze wyraźnych odesłań, do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 241⁸ § 2 k.p.) oraz do wykreślenia układu z rejestru (art. 241¹¹ § 5⁵ k.p.).

Sąd Najwyższy w składzie zwykłym podniósł, że przepisy art. 241¹³ § 2 k.p. stanowią, 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, a przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę rozwiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu, wskazując że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wystąpiła rozbieżność w kwestii, czy art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. wyłącza stosowanie przepisów o wymogu zasadności wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.) oraz o wymogu konsultacji zamiaru wypowiedzenia takiej umowy z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05 (OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5), stwierdził bowiem, że przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia indywidualnych warunków umowy o pracę ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, jeżeli nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym. Do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z rozwiązanego układu zbiorowego pracy nie stosuje się przepisów 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 § 1 k.p.); pracodawca jest jednak związany przepisami o równym traktowaniu pracowników i ich niedyskryminacji (art. 32 i 33 Konstytucji RP; art. 11² i 11³ k.p., a także art. 18^{3a} - 18^{3e} k.p.) oraz zakazem czynienia z prawa wypowiedzenia użytku w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

Sąd Najwyższy w tezie drugiej uchwały z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07 (OSNP 2008 nr 13-14, poz. 185), zajął natomiast odmienne stanowisko, stwierdzając że do wypowiedzenia wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania, stosuje się art. 38 § 1 k.p. i art. 45 § 1 k.p.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05 wskazano, że użyte w art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. określenie „przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków umowy (o pracę)” ma szerszy zakres od określenia „przepisy szczególne dotyczące ochrony pracowników” (art. 41¹ § 1 k.p.) oraz od określenia „przepisy odrębne dotyczące szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem” (art. 5 ust. 1 oraz art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U Nr 90, poz. 844 ze zm.). Ich zestawienie wskazuje, że określenie użyte w art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. nie ogranicza się tylko do ochrony szczególnej, lecz obejmuje także wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, stanowiący ograniczenie swobody wypowiedzenia takiej umowy. Uchylenie wymogu zasadności wypowiedzenia powoduje, że bezprzedmiotowy jest obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową, gdyż może ona zajmować stanowisko tylko w sprawie zasadności wypowiedzenia (art. 38 § 2 k.p.). W wyroku tym Sąd Najwyższy stwierdził również, że nawet przy przyjęciu, iż art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. nie uchyla wymogu zasadności wypowiedzenia i wymogu konsultacji związkowej, utrata mocy obowiązującej układu zbiorowego jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego, jest ona wystarczająco konkretna i nie jest konieczne dodatkowe wskazanie ekonomicznych motywów dokonania wypowiedzenia.

W uchwale z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, Sąd Najwyższy podniósł zaś, iż użyte w art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. określenie „przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania” dotyczy ograniczenia dopuszczalności wypowiedzenia w znaczeniu prawnym, a nie w znaczeniu potocznym, w którym za ograniczenia pracodawcy w dokonaniu wypowiedzenia można uznać, na przykład, obowiązki zachowania formy pisemnej, wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, czy pouczenia o sposobie i terminie odwołania do sądu. Przepis stanowi o „dopuszczalności wypowiedzania”, czego przeciwieństwem jest „niedopuszczalność wypowiedzania”,

czyli jego zakaz. Ponieważ jednak przepis odnosi się do „ograniczenia dopuszczalności”, to chodzi w nim nie tylko o bezwzględne zakazy wypowiedzania, ale także o zakazy względne, a więc takie, w których dopuszczalność wypowiedzenia jest uzależniona od wystąpienia określonych warunków (np. zgody różnych organów). Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony jest cechą, którą powinno mieć wypowiedzenie każdej takiej umowy. Z art. 45 § 1 k.p. nie wynika jednak zakaz (niedopuszczalność) wypowiedzenia nieuzasadnionego, lecz wyłącznie jego wzruszalność w drodze odpowiedniego powództwa, przy czym przepis wyraźnie odróżnia wypowiedzenie nieuzasadnione od wypowiedzenia naruszającego przepisy o wypowiedzaniu. Przepis art. 45 § 1 k.p., który ustanawia wymóg zasadności wypowiedzenia, nie jest więc przepisem ograniczającym dopuszczalność wypowiedzania, o którym jest mowa w art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. Natomiast przepis art. 38 k.p. w ogóle nie jest przepisem ograniczającym dopuszczalność wypowiedzania. Reguluje on sposób (tryb) postępowania przy dokonywaniu wypowiedzeń, wprowadzając tak zwaną konsultację związkową, a więc niewiążące pracodawcy opiniowanie zamiaru wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy w składzie zwykłym w uzasadnieniu pytania prawnego opowiedział się za stanowiskiem zajęтым przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lutego 2006 r., sygn. akt III PK 109/05, że do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z rozwiązane go układu zbiorowego pracy nie stosuje się przepisów 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 § 1 k.p.). W ocenie Sądu Najwyższego w składzie zwykłym nie jest bowiem przekonujące rozumowanie oparte na twierdzeniu, że art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. stanowi o „dopuszczalności wypowiedzania”, czego przeciwieństwem jest „niedopuszczalność wypowiedzania”, czyli zakazy wypowiedzania. Omawiany przepis stanowi bowiem o „ograniczeniach dopuszczalności wypowiedzania”, a więc dotyczy także sytuacji pośrednich między wypowiedzeniem dopuszczalnym a niedopuszczalnym. Chodzi tu o wypowiedzenie, które jest zgodne z prawem w razie spełnienia określonych warunków. Jeżeli warunkiem tym jest zgoda oznaczonego podmiotu, to w rozwoju historycznym tego rodzaju regulacje nazwano względnymi zakazami wypowiedzania w celu odróżnienia ich od zakazów niedopuszczających odstępstw, czyli bezwzględnych zakazów wypowiedzania. W Kodeksie pracy wprowadzono dalsze ograniczenie swobody pracodawcy w postaci wymogu zasadności wypowiedzenia

(art. 45 § 1). Patrząc z punktu widzenia art. 45 § 1 k.p., podział jest jasny: pracownik ma przewidziane w tym przepisie roszczenia, gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu, np. zakazy wypowiedzania o charakterze względnym lub bezwzględnym. W wypadku obu rodzajów naruszeń przyjęta jest taka sama konstrukcja prawna, czyli względna nieważność czynności pracodawcy (jej zaskarżalność).

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie przedstawiającym pytanie, poważne zastrzeżenia nasuwa twierdzenie, że art. 45 § 1 k.p. nie jest przepisem ograniczającym dopuszczalność wypowiedzania. Przeczy ono językowemu znaczeniu omawianego zwrotu. Wprowadzenie wymogu istnienia przyczyny umożliwiającej podjęcie pewnej czynności jest bowiem ograniczeniem swobody osoby uprawnionej. Musiałyby istnieć bardzo silne argumenty wynikające z wykładni systemowej, aby uzasadnić odmienny pogląd. Jeżeli zaś nie ma wymogu istnienia przyczyny wypowiedzenia, to brak jest potrzeby rozważania, czy art. 38 k.p. jest przepisem ograniczającym dopuszczalność wypowiedzania. Do jego niezastosowania w tej sytuacji nie jest konieczne istnienie przepisu przewidującego ten skutek. Wykładnia systemowa i funkcjonalna wskazuje, że skoro zakładowa organizacja związkowa może wypowiadać się tylko w sprawie zasadności wypowiedzenia (art. 38 § 2 k.p.), to w braku tego wymogu przepisy art. 38 k.p. są bezprzedmiotowe.

W końcowym fragmencie uzasadnienia pytania prawnego Sąd Najwyższy przedstawił kilka wypowiedzi dotyczących interpretacji art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., które wskazują, że przepis ten nie ma jednolitej wykładni także w doktrynie. Spotyka się samo podanie treści tego przepisu bez wyjaśnienia jego znaczenia (tak A. M. Świątkowski: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006, tom II, s. 416; J. Stelina w: Kodeks pracy z komentarzem, red. U. Jackowiak, Gdańsk 2004, s. 844). Niektórzy autorzy przyjmują, że omawiany przepis obejmuje przepisy o szczególnej ochronie trwałości pracy (tak K. W. Baran w: Kodeks pracy. Komentarz, red. B. Wagner, Gdańsk 2008, s. 958; G. Goździewicz w: Kodeks pracy. Komentarz, red. W. Muszalski, Warszawa 2005, s. 830, przy czym zdaniem tego autora, omawiany przepis dotyczy także przepisów ograniczających możliwość wypowiedzania umów terminowych). Wymienieni wyżej autorzy nie rozważają zagadnienia, czy art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. obejmuje wymóg zasadności wypowiedzenia i wymóg trybu konsultacji związkowej. J. Iwulski, W. Sanetra (Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2003, s. 734) stwierdził, że w odniesieniu do umowy zawartej na czas nieokreślony

obowiązuje wymóg określenia przyczyny wypowiedzenia zmieniającego i zachowania trybu z art. 38 k.p., gdyż rygory te nie mieszczą się w pojęciu przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzania warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Odmienny pogląd wyraził L. Florek (Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2005, s. 1248). Zdaniem L. Florka, omawiany przepis uchyla nie tylko ochronę szczególną, ale także ochronę powszechną, co oznacza brak obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony, o którym mowa w art. 30 § 4 i art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Zmiana lub uchylenie postanowień układu zbiorowego stanowi zresztą dostateczne uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę. Nie ma też konieczności konsultacji zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi (art. 38 k.p.). Dopuszczalne jest także wypowiedzenie zmieniające umów terminowych, które normalnie nie podlegałyby wypowiedzeniu. Pogląd podobny do poglądu L. Florka wyraził K. Jaśkowski (K. Jaśkowski, E. Maniewska: Kodeks pracy. Komentarz, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2007, s. 648), według którego w omawianej sytuacji nie stosuje się wymogu zasadności z art. 45 § 1 k.p. oraz konsultacji związkowej z art. 38 k.p., natomiast stosuje się art. 30 § 4 k.p. Pogląd, że art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. wyłącza wymóg zasadności wypowiedzenia zmieniającego i współdziałania z zakładową organizacją związkową wyraził także K. Rączka (Kodeks pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, Warszawa 2008, s. 857). Zdaniem K. Rączki, w omawianej sytuacji dopuszczalne jest również wypowiedzenie zmieniające umowy zawartej na czas wykonywania określonej pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepisy art. 241¹³ k.p. regulują relacje postanowień zawartego układu zbiorowego pracy do treści indywidualnych stosunków pracy, wprowadzając zasadę, że korzystniejsze postanowienia układu, z dniem wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§1), natomiast postanowienia mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia zmieniającego (§ 2 zdanie pierwsze). Zasada, zgodnie z którą wejście w życie postanowień korzystniejszych dla pracownika prowadzi do automatycznego zastąpienia warunków umowy wynikających z do-

tychczasowych przepisów prawa pracy, będąca wyrazem uprzywilejowania pracownika, pozostaje niezmienna od pierwszych ustawowych regulacji układów zbiorowych pracy.

Zmianom podlegało natomiast rozwiązanie kwestii wprowadzenia w życie postanowień układu mniej korzystnych dla pracownika od warunków wiążącej go umowy o pracę. Unormowania w tym zakresie wahały się od automatyzmu, oznaczającego zastępowanie z dniem wejścia w życie odpowiednich warunków umów o pracę wynikających z poprzednio obowiązującego układu przez nowe postanowienia układowe także wówczas, gdy powodowało to pogorszenie sytuacji pracownika (art. 241 k.p. w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 1986 r. i art. 241⁷ § 6 k.p., dodany do Kodeksu pracy od 1 stycznia 1987 r., w brzmieniu obowiązującym do 25 listopada 1994 r.), po dopuszczenie zmian na niekorzyść pracownika jedynie w drodze wypowiedzenia zmieniającego, z koniecznością przestrzegania przepisów dotyczących tak ochrony powszechnej, jak i szczególnej przed wypowiedzeniem (art. 241¹³ § 2 k.p. w brzmieniu obowiązującym od 26 listopada 1994 r. do 31 grudnia 2000 r.).

Z dniem 1 stycznia 2001 r. (ustawą z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 107, poz. 1127 ze zm.) dodano zdanie drugie do art. 241¹³ § 2 k.p., zgodnie z którym 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. Zawarte w tym przepisie sformułowanie odnośnie do „przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzania” nie występowało wcześniej w przepisach prawa pracy, a z punktu widzenia językowego jest niejednoznaczne, bowiem może oznaczać zarówno ograniczenie możliwości, jak i zakazy wypowiedzania. Słowo „dopuszczalność” zarówno w języku naturalnym (por. np. Słownik języka polskiego pod red. M. Bańko, PWN 2007, s. 372 - 373), jak i prawnym (np. art. 11³, 22 § 1², 33, 86 § 2, czy 117 § 2 k.p.) używane jest bowiem w szerokim znaczeniu na określenie zezwolenia na coś lub możliwości czynienia czegoś, a nie tylko braku jasno wyrażonego zakazu. W doktrynie prawa pracy określeniem „ograniczenie dopuszczalności wypowiedzenia” posługuje się przy teoretycznej analizie prawa wypowiedzenia umowy o pracę dla opisu uzależnienia prawa wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od zaistnienia przyczyn, które uzasadniają wypowiedzenie umowy,

ujętych bądź w postaci klauzuli generalnej, bądź w postaci katalogu przyczyn (por. np. A. Walas: Prawo wypowiedzenia umowy o pracę, Kraków 1961), zaś w podręcznikach prawa pracy takie sformułowanie można odnaleźć jako oznaczające łącznie ochronę powszechną i szczególną przed wypowiedzeniem (por. np. M. Świącicki: Prawo pracy, PWN, 1968, s. 246 i następne; T. Zieliński: Prawo pracy. Zarys systemu, PWN, 1986, Część II, s. 65 i następne; Prawo pracy pod red. K.W. Barana, Kraków 2005, s. 247 i następne; czy L. Florek, T. Zieliński: Prawo pracy, Warszawa 2007, s. 94 i następne). Choć zatem kierując się intuicją językową, można byłoby uznać, iż „ograniczenie dopuszczalności” znaczy więcej niż ograniczenie możliwości wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przez wymóg zasadności tej czynności pracodawcy, stwierdzić należy, że wykładnia językowa tego przepisu nie prowadzi do przesądzających rezultatów, bowiem przy jej zastosowaniu obronić się da zarówno stanowisko, iż przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia to wyłącznie przepisy dotyczące ochrony szczególnej (bezwzględne i względne zakazy wypowiedzenia), jak i pogląd, iż są to również przepisy dotyczące ochrony powszechnej (ograniczenie możliwości wypowiedzenia warunków umowy zawartej na czas nieokreślony przez zawarty w art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. wymóg zasadności tej czynności pracodawcy).

Śledząc przebieg prac poprzedzających wprowadzenie analizowanego przepisu do Kodeksu pracy, wskazać należy, iż w uzasadnieniu rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 1423/III kadencja) podniesiono, że projektowany przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. wprowadza „możliwość wypowiedzenia warunków pracy i płacy osobom podlegającym szczególnej ochronie, z wyjątkiem kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego oraz pracowników w wieku przedemerytalnym” (pkt 8 uzasadnienia projektu). Projektowany przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. miał bowiem następujące brzmienie: „przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu, z wyjątkiem sytuacji, gdy dotyczy to pracowników, o których mowa w art. 39, z zastrzeżeniem przepisu art. 43 pkt 1, oraz pracowników, o których mowa w art. 177.”. Takie brzmienie projektowanego przepisu art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. w świetle uzasadnienia do jego wprowadzenia nie nasuwało wątpliwości, że określenie „przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia” warunków umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunków

pracy oznacza przepisy ustanawiające szczególną ochronę pracownika przed wypowiedzeniem stosunku pracy, a więc przepisy ustanawiające zakazy wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę oraz przepisy uzależniające możliwość wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę od uprzedniej zgody podmiotu trzeciego. W takim rozumieniu projektowany art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. był dyskutowany w trakcie pierwszego czytania projektu ustawy na 63 posiedzeniu Sejmu trzeciej kadencji w dniu 16 listopada 1999 r. (por. sprawozdanie stenograficzne z 63 posiedzenia Sejmu trzeciej kadencji w dniu 16 listopada 1999 r., pkt 7 porządku dziennego). Brzmienie projektowanego art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. zostało zmienione w trakcie prac nad ustawą w Komisji Nadzwyczajnej do spraw Zmian w Kodyfikacjach oraz w Komisji Polityki Społecznej poprzez usunięcie z jego treści wyjątków od niestosowania przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzania, co nie daje jednak żadnych podstaw do uznania, że ustawodawca zmierzał w ten sposób do wyłączenia stosowania również przepisów o powszechnej ochronie pracowników przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony.

W oparciu o przebieg prac sejmowych nad ustawą, która wprowadziła przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., nie można zatem stwierdzić, że w zamierzeniach ustawodawcy było wyłączenie stosowania przepisów dotyczących powszechnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem warunków umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W ich świetle nieuzasadnione byłoby też uznanie, że ustawodawca brał pod uwagę wypracowaną przez doktrynę prawa pracy konwencję językową rozumienia określenia „ograniczenie dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę”. Przeciwnie, wykładnia subiektywna przemawia za tym, iż sformułowanie „przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania” ma oznaczać przepisy dotyczące szczególnej ochrony stosunku pracy.

Wyłączenie stosowania przepisów dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy jest jak najbardziej celowe, jeśli wziąć pod uwagę przyczynę dokonywania zmian w treści stosunku pracy, którą w sytuacji wynikającej z art. 241¹³ § 2 zdanie pierwsze k.p. jest wprowadzenie nowych unormowań układowych, co powinno jednolicie dotyczyć wszystkich pracowników danego pracodawcy. W tym wypadku usprawiedliwione byłoby też twierdzenie o wyłączeniu stosowania przepisów dotyczących ochrony powszechnej przed wypowiedzeniem, w szczególności wynikającego z art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. wymogu zasadności wypowiedzenia warunków umowy o pracę zawartej na czas nie-

określony. Instytucje zbiorowego prawa pracy nie mają własnego celu, lecz dążą do określonego ukształtowania stosunków pracy. Zbiorowe prawo pracy znajduje zastosowanie z woli pracowników, tworzących związki zawodowe, wobec czego konieczność dostosowania warunków indywidualnych stosunków pracy do nowych rozwiązań układowych jest poniekąd skutkiem ich decyzji. W takiej sytuacji poddawanie niekorzystnych zmian umowy o pracę konsultacji związkowej wydaje się całkowicie zbędne (pogorszenie warunków jest rezultatem negocjacji zbiorowych, których stroną są związki zawodowe), a wymóg zasadności wypowiedzenia warunków umowy o pracę - niezrozumiały, skoro w ten sposób następuje dostosowanie treści indywidualnych stosunków pracy do układu zbiorowego pracy, który jest postrzegany jako źródło prawa pracy, akt prawa przedmiotowego, bliski w działaniu prawu stanowionemu, wynikające z którego niekorzystne dla pracowników zmiany nie podlegają ocenie z punktu widzenia ich zasadności.

Z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. 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 zdanie drugie k.p. 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.

Przewidziana przez art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. modyfikacja warunków dokonywania wypowiedzenia zmieniającego znajduje jednakże wprost zastosowanie do wypowiedzenia warunków pracy i płacy spowodowanego również: 1) rozwiązaniem układu zbiorowego pracy zgodnie z art. 241⁷ k.p., także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania (por. powoływana wyżej uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06); 2) upływem okresu, przez który pracodawca przejmujący miał obowiązek stosować wobec przejętych pracowników postanowienia układu zbiorowego pracy, którym byli objęci przed przejściem (na podstawie odesłania zawartego w art. 241⁸ § 2 zdanie drugie k.p.); 3) wykreśleniem układu z rejestru układów z powodu ustalenia, że został zawarty z naruszeniem przepisów o zawiera-

niu układu zbiorowego pracy (na podstawie odesłania zawartego w art. 241¹¹ § 5⁵ zdanie drugie k.p.); 4) odstąpieniem przez pracodawcę od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w związku z rozwiązaniem organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji pracowników, które były jego stroną (na podstawie odesłania zawartego w art. 241¹⁹ § 2 zdanie drugie k.p. do odpowiedniego stosowania art. 241⁸ § 2 k.p.); 5) odstąpieniem przez pracodawcę od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy w związku z rozwiązaniem wszystkich organizacji związkowych, które układ zawarły (na podstawie odesłania zawartego w art. 241²⁹ § 3 zdanie drugie k.p. do odpowiedniego stosowania art. 241⁸ § 2 k.p.); 6) uchyleniem rozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy (na podstawie odesłania zawartego w art. 241¹⁸ § 5 k.p. do odpowiedniego stosowania art. 241⁸ § 2 k.p.).

Z powyższego wynika, że przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. znajduje zastosowanie również w takich sytuacjach, gdy układ zbiorowy pracy, który utracił moc obowiązującą nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym. Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06, przepis ten ustanawia więc podstawową normę określającą wpływ ustania obowiązywania lub stosowania układu zbiorowego na treść stosunku pracy, niezależnie od tego, czy został on zastąpiony nowym układem, czy też taki układ nie został zawarty. We wszystkich tych przypadkach wypowiedzenie zmieniające powinno być zatem dokonywane według tych samych zasad, co prowadzi do wniosku, że i sformułowanie „przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania” powinno mieć takie samo znaczenie prawne w każdej z tych sytuacji.

Rozwiązanie układu zbiorowego pracy i niezastąpienie go nowym układem zbiorowym ani regulaminem wynagradzania powoduje brak autonomicznych źródeł prawa pracy, które regulowałyby warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę. Skutkiem wypowiedzenia pracownikom warunków pracy i płacy wynikających z rozwiązanego układu zbiorowego jest zatem konieczność zaproponowania indywidualnie każdemu pracownikowi nowych warunków według zasad ustalonych przez samego pracodawcę, który nie jest skrzepowany w tym zakresie żadnymi przepisami. Tego rodzaju sytuacja jest odmienna od wynikającej z niekorzystnych dla pracowników zmian dokonywanych w drodze aktów prawa stanowionego, które polegają na modyfikacjach odnośnie do poszczególnych warunków, na jakich zatrudnieni są pracownicy, a rola pra-

codawcy sprowadza się w tym przypadku wyłącznie do mechanicznego ich wprowadzenia do treści indywidualnych stosunków pracy.

Biorąc pod uwagę, że do utraty mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy może doprowadzić sam pracodawca (wypowiadając układ - art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p., odstępując od stosowania układu ponadzakładowego - art. 241¹⁹ § 2 k.p., odstępując od stosowania układu zakładowego - art. 241²⁹ § 3 k.p.), pozostawienie jego czynności w postaci wypowiedzenia indywidualnemu pracownikowi warunków pracy i płacy, co łączy się z zaproponowaniem nowych warunków zatrudnienia, poza kontrolą co do jej zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. budzi zastrzeżenia.

Takie okoliczności, jak: rozwiązanie układu (art. 241⁷ k.p.), wykreślenie go z rejestru (art. 241¹¹ § 5⁵ k.p.), upływ roku stosowania poprzedniego układu zbiorowego wobec pracowników przejętych na podstawie art. 23¹ k.p. (art. 241⁸ § 2 k.p.), uchylenie generalizacji układu (art. 241¹⁸ § 5 k.p.) i odstąpienie przez pracodawcę od stosowania układu ponadzakładowego ze względu na rozwiązanie organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu ponadzakładowego (art. 241¹⁹ § 2 k.p.) lub zakładowego ze względu na rozwiązanie wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ (art. 241²⁹ § 3 k.p.), mogą prowadzić do wypowiedzenia pracownikom warunków pracy i płacy wynikających z układu. Fakt, że zajście tego rodzaju okoliczności stanowi, ujmując rzecz ogólnie, uzasadnioną przyczynę tego rodzaju ingerencji w treść stosunku pracy, nie wystarcza jednak do uznania czynności pracodawcy w postaci dokonanego indywidualnie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego za zasadną w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Użyte w art. 45 § 1 k.p. określenie „nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę” jest bowiem klauzulą generalną, która odnosi się do wszystkich wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a więc także do wypowiedzeń dokonanych z przyczyn dotyczących pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 417, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 192/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 749). W konkretnych okolicznościach faktycznych utrata mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy może różnorodnie wpływać na konieczność dokonania wypowiedzeń zmieniających pracownikom, od braku takiej potrzeby (np. wtedy, gdy pracodawca jest w dobrej kondycji finansowej), poprzez podjęcie takich decyzji tylko wobec niektórych pracowników, czy grup pracowników, aż po wypowiedzenie warun-

ków wszystkim pracownikom zatrudnionym u danego pracodawcy. Te elementy procesu decyzyjnego pracodawcy (ekonomiczne, organizacyjne, itp.), które warunkują określone rozwiązania wobec jego pracowników po utracie mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy, wpisują się w przyczyny dokonywania indywidualnych wypowiedzi zmieniających i nie mogą być pominięte przy ocenie ich zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.

Niezależnie od powyższego wskazać należy, iż ocena zasadności wypowiedzenia nie może ograniczać się wyłącznie do przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, która - stanowiąc najistotniejszy element zasadności wypowiedzenia - nie wyczerpuje jednak w pełni tego pojęcia, bo uwzględnieniu w ramach art. 45 k.p. podlegają takie przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe, przez pryzmat których należy oceniać przyczynę wypowiedzenia (por. uzasadnienie tezy II uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne dotyczące wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164).

Zwrócić uwagę wreszcie trzeba, że przepis art. 42 § 1 k.p. nakazuje do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy stosować przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób odpowiedni. Oznacza to konieczność stosowania przepisów o wypowiedzeniu bez żadnych zmian lub ze zmianami uzasadnionymi innym charakterem wypowiedzenia zmieniającego. Przy tym rodzaju wypowiedzenia głównym celem jest bowiem zmiana treści stosunku pracy, a rozwiązanie tego stosunku celem jedynie alternatywnym. Ocena zasadności obejmuje więc także zaproponowane pracownikowi nowe warunki, co znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, czego przykładami są wyrok z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 187/97 (OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 265), według którego wypowiedzenie warunków pracy może być uznane za nieuzasadnione, jeżeli zaproponowane pracownikowi stanowisko pracy jest nieodpowiednie ze względu na stan jego zdrowia, czy wyrok z dnia 22 września 1976 r., I PRN 51/76 (OSPika 1978 nr 1, poz. 16), w którym wskazano, że wypowiedzenie warunków płacy nie czyni zadość wymogom zawartym w art. 45 k.p., jeśli zaproponowane pracownikowi warunki płacy są do tego stopnia niskie, że w sposób rażący są nieadekwatne do stażu pracy i wykształcenia pracownika.

W świetle powyższego potrzeba wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy na skutek utraty mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy nie oznacza, że w każdym indywidualnym przypadku wypowiedzenie będzie uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., zwłaszcza biorąc pod uwagę proponowane przez pracodawcę warunki, które przy braku autonomicznych źródeł prawa pracy, powinny odpowiadać zasadom wynikającym z powszechnie obowiązującego prawa pracy, w tym z art. 18^{3c} § 1 k.p.c., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, jak również z art. 13 zdanie pierwsze k.p., wyrażającego uniwersalną zasadę polskiego prawa pracy, zgodnie z którą pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, skonkretyzowaną, między innymi, w art. 78 § 1 k.p., wedle którego wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Należy przy tym podkreślić, że ocenie pod kątem zasadności podlega indywidualizacja wypowiedzenia zmieniającego, z uwzględnieniem istniejących u konkretnego pracodawcy jej uwarunkowań ekonomicznych czy organizacyjnych, ale jedynie pod kątem ich rzeczywistego występowania i znaczenia dla warunków proponowanych pracownikom. Do uprawnień sądu pracy nie należy bowiem kontrola działań organizacyjnych i ekonomicznych pracodawcy co do ich zasadności, racjonalności, czy też konieczności (por. np. tezę IX uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne dotyczące wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Prawo Pracy 2006 nr 12).

Wyłączenie stosowania w omawianych przypadkach art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. w zakresie wymogu zasadności wypowiedzenia zmieniającego pozostawia czynności pracodawcy poza jakąkolwiek kontrolą. W takiej sytuacji, niekorzystnej z punktu widzenia przysługującej mu powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem, może się znaleźć każdy pracownik danego pracodawcy, nie wyłączając osób, których stosunki pracy są co do zasady szczególnie chronione przed tego rodzaju ingerencją pracodawcy w ich treść.

Wbrew pogładowi zaprezentowanemu przez zwykły skład Sądu Najwyższego w uzasadnieniu przedstawionego zagadnienia prawnego wystarczającej ochrony

pracowników w tej sytuacji nie zapewniają także przepisy o równym traktowaniu i niedyskryminacji. Okoliczność, że naruszenie tych przepisów czyni wypowiedzenie sprzecznym z prawem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. nie oznacza bowiem, że w każdej sytuacji, w której mogłaby zostać zakwestionowana zasadność wypowiedzenia zmieniającego, możliwe jest wykazanie, iż doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i zasady niedyskryminacji.

Przepis art. 11² k.p. stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy. Przepis ten w ścisłym rozumieniu wyraża więc zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, a więc prawo do równej płacy za równą pracę oraz prawo do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Komplementarną do zasady równego traktowania jest zasada niedyskryminacji w stosunkach pracy wyrażona wprost w art. 11³ k.p., rozumiana jako niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych kryteriów, takich jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa itp.

Przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy zawierają szczegółowe rozwinięcie powyżej omówionych zasad. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p., wszyscy pracownicy, w szczególności bez względu na cechy i okoliczności wymienione w art. 11³ k.p., powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. utożsamia przy tym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z zasadą niedyskryminacji, stanowiąc że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z uwzględnieniem niedozwolonych kryteriów. Różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku takich przyczyn, którego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, jest naruszeniem zasady równego traktowania (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.). W art. 18^{3c} k.p. szczególnie zaakcentowano natomiast równość pracowników w dziedzinie wynagradzania za pracę, bowiem wynika z niego, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1), przy czym za prace o jednakowej wartości uznaje się prace,

których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3).

Z powyższego wynika, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, czego wykazanie przy wypowiedzeniu zmieniającym spowodowanym utratą mocy obowiązującej układu zbiorowego byłoby w wielu przypadkach bardzo utrudnione, a często w ogóle niemożliwe.

Nie bez znaczenia dla sytuacji pracownika w procesie sądowym są także różnice w rozkładzie ciężaru dowodu w zależności od tego, na jakiej podstawie poszukuje ochrony prawnej. W przypadku, gdy opiera swoje roszczenia na twierdzeniu o niezasadności wypowiedzenia zmieniającego w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., ciężar dowodu co do tego, że wypowiedzenie było uzasadnione, obciąża bowiem pracodawcę (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1977 r., I PRN 17/77, OSNCP 1977 nr 9, poz. 172, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNAPIUS 1997 nr 18, poz. 339). Jeżeli natomiast podłoże żądań pracownika stanowi naruszenie zasady niedyskryminacji, to najpierw on powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu i dopiero wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, PiZS 2006 nr 7, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., II PK 30/06, OSNP 2007 nr 11 - 12, poz. 160), co w konsekwencji może prowadzić do oddalenia jego powództwa także wtedy, gdy z powodu niemożliwości rozeznania się w warunkach proponowanych innym pracownikom, tego rodzaju okoliczności nie będzie umiał przytoczyć.

Uwzględniając powyższe stwierdzić należy, że przepisy prawa pracy, poza wymogiem zasadności wypowiedzenia, nie zawierają regulacji chroniących w wystarczającym stopniu stosunki pracy przed arbitralnymi decyzjami pracodawcy co do ich treści po utracie mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy, który nie zastał zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania. Wyłączenie stosowania w takiej sytuacji przepisów dotyczących powszechnej ochrony stosunków pracy wymagałoby więc jednoznacznego uregulowania, którego w aktualnym stanie prawnym brakuje, bo takiego wniosku nie tylko że nie da się wyprowadzić wprost z treści art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., ale i stwierdzić można, że takiego

wyłączenia przepis ten nie dotyczy, jeśli wziąć pod uwagę przebieg prac legislacyjnych nad jego kształtem.

Zgodzić należy się zatem z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu uchwały z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07 (OSNP 2008 nr 13 - 14, poz. 185), iż pominięcie wymagania zasadności wypowiedzeń zmieniających w sytuacji, gdy układ zbiorowy traci moc obowiązującą i nie zastępuje go nowy układ zbiorowy ani regulamin wynagradzania, prowadziłoby do niemożności uwzględniania słuszných interesów pracowników, a pośrednio także do stworzenia pracodawcy uprzywilejowanej pozycji w rokowaniach ze związkami zawodowymi w przedmiocie zawarcia nowego układu zbiorowego pracy. W takiej sytuacji za przyjęciem, że przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. wyłącza również powszechną ochronę pracowników przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy nie mogą przemawiać wyłącznie względy wiążące się z uproszczeniem procedury dostosowania treści stosunków pracy do nowego stanu prawnego. Choć bowiem przy wprowadzaniu nowej regulacji układowej mógłby to być ważki argument przemawiający na korzyść takiego stanowiska, to pojęcie: „przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania” nie może być interpretowane tylko na użytek takiej sytuacji. Niezbędne jest bowiem, aby przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. miał takie samo znaczenie prawne we wszystkich przypadkach, w których znajduje wprost zastosowanie z mocy bezpośrednich lub pośrednich odesłań, a zatem również wtedy, gdy wypowiedzenie zmieniające dokonywane jest po utracie mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy, który nie został zastąpiony nowym układem ani regulaminem wynagradzania, w których to sytuacjach uwzględnienie jedynie interesu pracodawcy w postaci ułatwień przy kształtowaniu treści indywidualnych stosunków pracy nie może być wystarczającym argumentem przemawiającym za wyłączeniem wymogu zasadności tej czynności, bo pomija słusznę interesy pracowników, odejmując im możliwość poddania wypowiedzenia jakiegokolwiek kontroli i to niezależnie od tego, jakie warunki są im proponowane.

Z tych przyczyn, zdaniem Sądu Najwyższego, wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy z powodu rozwiązania układu zbiorowego pracy, który nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym ani regulaminem wynagradzania, musi być uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. i poprzedzone konsultacją jego zamiaru z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.), albowiem przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. nie może być

rozumiany jako wyłączający takie wymagania wobec czynności pracodawcy w postaci wypowiedzenia zmieniającego.

Mając to na uwadze, podjęto uchwałę jak w sentencji.

=====