

POSTANOWIENIE

Dnia 9 maja 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

SSA Romualda Spyt

Protokolant Wanda Cabaj

w sprawie z powództwa S. K.

przeciwko R. Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 maja 2006 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 29 kwietnia 2005 r., sygn. akt VII Pa .../05,

na podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c. przekazuje do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego zagadnienie prawne: 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?

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 18 października 2004 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. oddalił powództwo S.K. przeciwko R. S.A. o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki. Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z dnia 11 marca 2004 r. pracodawca wypowiedział powodowi, zatrudnionemu na stanowisku dyrektora oddziału do spraw handlowych, warunki wynagradzania oraz inne świadczenia związane z pracą, a także warunki pracy wynikające z zakładowego układu zbiorowego obowiązującego w oddziale gdańskim oraz z Ramowych Zasad Wynagradzania Pracowników zatrudnionych w R. S.A. z dnia 5 marca 1993 r. i protokołów dodatkowych do tych zasad. Jednocześnie pozwany zaproponował nowe warunki wynagradzania, przy czym zaproponowane wynagrodzenie było niższe o 2 złote od dotychczasowego, a pozostałe składniki wynagradzania oraz inne świadczenia związane z pracą zawarte zostały w załączniku do wypowiedzenia. W załączniku tym stwierdzono, iż pracownikowi, w określonych sytuacjach, może być przyznana nagroda i wyróżnienie lub odpowiednio wyższe wynagrodzenie. W momencie dokonania wypowiedzenia zmieniającego powód pełnił funkcję wiceprzewodniczącego Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność” pracowników R. S.A. i członka Rady Nadzorczej strony pozwanej. Ze skutkiem na dzień 31 października 2003 r. pracodawca wypowiedział obowiązujący u niego zakładowy układ zbiorowy pracy wraz z protokołami dodatkowymi, przedstawiając działającym u niego organizacjom związkowym propozycję wprowadzenia tymczasowego regulaminu wynagradzania, mającego obowiązywać do czasu powstania zakładowego układu zbiorowego pracy. Pismem z dnia 5 grudnia 2003 r. działające u strony pozwanej związki zawodowe, zajmując wspólne stanowisko, odmówiły wprowadzenia powyższego regulaminu wynagradzania. Przyjmując, że spór w niniejszej sprawie koncentruje się wokół oceny prawnej możliwości dokonania względem powoda wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy oraz okoliczności związanych z wypowiedzeniem mu warunków pracy i płacy Sąd Rejonowy wskazał, iż wypowiedzenie przez stronę pozwaną układu zbiorowego nastąpiło po utracie mocy

obowiązującej art. 241⁷ § 4 k.p., zgodnie z którym 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 ustalą inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu. Wyrokiem z dnia 18 listopada 2002 r., sygn. akt K 37/01 Trybunał Konstytucyjny uznał powyższą regulację za niezgodną z art. 59 ust. 2 i art. 20 Konstytucji RP oraz z art. 4 Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 1 lipca 1949 r. i art. 6 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 r., albowiem uniemożliwia ona uwolnienie się od obowiązku stosowania postanowień obowiązującego układu pracy nawet po upływie okresu, na który układ ten został zawarty i stanowi naruszenie zasady dobrowolności rokowań zbiorowych. W momencie zaprzestania obowiązywania układu z jednoczesnym brakiem zastąpienia go nową regulacją i przy uwzględnieniu okoliczności przedstawienia przez związki zawodowe negatywnego stanowiska co do zaproponowanego przez pracodawcę regulaminu wynagradzania zachodzi konieczność stosowania warunków umów o pracę lub innych aktów kreujących stosunek pracy, które mogą być zmienione w drodze dokonanego w oparciu o art. 42 § 1 k.p. wypowiedzenia. Sąd Rejonowy uznał, że w sytuacji, gdy przepisy nie regulują wprost dalszego postępowania pracodawcy w momencie zaprzestania obowiązywania dotychczasowego układu, należy odwołać się w drodze analogii do stosowanego odpowiednio uregulowania zawartego w art. 241¹³ k.p. Wskazany przepis w § 2 stwierdza, że 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 nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu. W ocenie Sądu Rejonowego art. 241¹³ § 2 k.p. ma pierwszeństwo zastosowania przed regulacją zawartą w art. 15 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. nr 171, poz. 1397 ze zm.), ustanawiającą ochronę będącego członkiem rady nadzorczej spółki jej pracownika przed zmianą na jego niekorzyść warunków pracy lub płacy.

Uregulowanie zawarte w art. 241¹³ § 2 k.p. dotyczy nie tylko przepisów odnoszących się do powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, a więc tych, które dotyczą zasadności wypowiedzenia zmieniającego oraz obowiązku współdziałania z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową, ale również przepisów dotyczących szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2005 r. Sąd Okręgowy w G. oddalił apelację powoda. Sąd drugiej instancji wskazał, że rozwiązanie układu zbiorowego spowodowało powstanie po stronie pozwanej wynikającego z art. 77² § 1 k.p. obowiązku opracowania i wprowadzenia regulaminu wynagradzania. Z kolei przepis art. 77² § 4 k.p. obliguje pracodawcę do wprowadzenia regulaminu wynagradzania po uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. W sytuacji zatem, gdy regulamin taki nie zostaje wprowadzony wskutek jego zanegowania przez wszystkie działające u pracodawcy organizacje związkowe, pracodawca może wprowadzić postanowienia regulaminu do indywidualnych umów o pracę w drodze dokonanego na podstawie art. 42 § 1 k.p. wypowiedzenia zmieniającego i przy zastosowaniu w drodze analogii art. 241¹³ § 2 k.p. Przyjęcie, że pracodawca po negatywnym stanowisku związków zawodowych nie ma prawa podejmować jakichkolwiek działań zmierzających do likwidacji stanu „bezukładowego” stanowiłoby nadmierne uprzywilejowanie związków zawodowych w sytuacji, gdy to nie one ponoszą konsekwencje braku obowiązywania zasad wynagradzania oraz prowadziłoby do przyznania związkom zawodowym absolutnego weta wobec prób uregulowania istotnych kwestii zarówno z punktu widzenia pracodawcy, jak i interesu wszystkich zatrudnionych u niego pracowników.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego przez: 1) niewłaściwe zastosowanie art. 241¹³ § 2 k.p. wskutek przyjęcia, że przepis ten ma zastosowanie w sytuacji, kiedy po rozwiązaniu układu zbiorowego pracy nie zawarto nowego układu, a brak jest regulaminu wynagradzania u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, 2) błędną wykładnię art. 77² k.p. poprzez przyjęcie, iż brak zgody zakładowych organizacji związkowych zwalnia pracodawcę z obowiązku wprowadzenia regulaminu wynagradzania oraz umożliwia mu tworzenie regulacji płacowej w formie wypowiedzenia zmieniającego oraz 3) niewłaściwe zastosowanie art. 15

ustawy o prywatyzacji i komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych poprzez przyjęcie, że przepis ten nie miał w sprawie zastosowania.

Powołując się na wskazane zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Zdaniem skarżącego, wyrażony w art. 77¹ i art. 77² k.p. obowiązek regulowania warunków wynagradzania w układzie zbiorowym pracy bądź regulaminie ma charakter bezwzględny, co oznacza, że negatywna opinia wszystkich działających u pracodawcy organizacji związkowych nie zwalnia go z obowiązku wprowadzenia regulaminu. W takiej sytuacji pracodawca zobowiązany jest dalej prowadzić negocjacje, albowiem brak jest podstaw prawnych do stosowania odmiennych rozwiązań. Niemożliwe jest tym samym ustalenie indywidualnych warunków wynagrodzenia za pracę pracowników w zakładzie zatrudniającym co najmniej 20 pracowników w inny sposób, niż na podstawie układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania, a trudności w osiągnięciu wymaganego porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi nie usprawiedliwiają odstępstwa od stosowania wiążących przepisów. Przyzwolenie na pominiecie procedury wprowadzania regulaminu wynagradzania lub układu zbiorowego pracy i zastąpienie jej możliwością analogicznego zastosowania przepisów art. 42 § 1 k.p. i art. 241¹³ § 2 k.p. jest nieuprawnione z powodu braku istnienia w tym zakresie luki w prawie, a ponadto powodować by mogło wytworzenie się niekorzystnej dla pracowników praktyki, prowadzącej do utrzymywania bezprawnego stanu braku oparcia zasad wynagradzania na źródłach prawa pracy określonych w art. 9 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej powoda wyłoniło się zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, a wynikające z istniejącej w orzecznictwie Sądu Najwyższego rozbieżności co do możliwości zastosowania w drodze analogii przepisu art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. do wypowiedzeń indywidualnych warunków umów o pracę, dokonanych ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy w sytuacji, gdy układ ten nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania z

uwagi na zajęcie w tym zakresie negatywnego stanowiska przez wszystkie działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Problem ten zrodził się w związku z uznaniem przez Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01 (OTK-A z 2002 r. nr 6, poz. 82) przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. za niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP oraz z art. 4 Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 1 lipca 1949 r. dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126) i art. 6 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67), a także z art. 20 Konstytucji RP. Wskutek powołanego wyroku przepis art. 241⁷ § 4 k.p. utracił moc z dniem 26 listopada 2002 r. (Dz.U. Nr 196, poz. 1660).

Przepis art. 241⁷ k.p. reguluje kwestię rozwiązania układu zbiorowego pracy stanowiąc w § 1, że układ rozwiązuje się: 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron, 2) z upływem okresu, na który został zawarty, 3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron. Zgodnie z obowiązującym do dnia 25 listopada 2002 r. § 4 powołanego przepisu „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 ustalą inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu. Przepis art. 241⁸ § 2 stosuje się”. Wskazany przepis art. 241⁸ § 2 k.p. 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. Przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie stosuje się”. Z kolei zgodnie z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. „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”. W uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku z dnia 18 listopada 2002 r. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że postanowienia art. 241⁷ § 4 k.p. w wielu przypadkach mogą ograniczyć, a nawet wykluczyć możliwość w pełni dobrowolnego rozwiązania układu zbiorowego lub uwolnienia się od jego następstw nawet w odniesieniu do układów terminowych. Dla uniknięcia negatywnych

następstw wskazanego przepisu w każdym przypadku (zarówno przy ukształtowaniu zasad odnoszących się do stosowania układu po jego rozwiązaniu w układzie zbiorowym, jak i w drodze późniejszego porozumienia) potrzebna jest zgodna wola wszystkich stron układu. W sytuacji, w której tylko jedna ze stron układu (najczęściej pracodawca) jest zainteresowana dostosowaniem jego postanowień do nowych warunków społeczno-gospodarczych, druga strona – korzystając z regulacji zawartej w art. 241⁷ § 4 k.p. – może, nie narażając się na żadne konsekwencje, przedłużyć bez ograniczeń stosowanie postanowień układu dotychczasowego. Taka sytuacja może wiązać się ze szkodą dla interesów strony dążącej do wprowadzenia zmian i prowadzić do naruszenia równości stron w rokowaniach nad nowym układem zbiorowym, stwarzając z reguły uprzywilejowaną pozycję w tych rokowaniach związkowi zawodowemu, a przystąpienie do rokowań strony zmierzającej do wprowadzenia zmian nie będzie miało w tych warunkach charakteru w pełni dobrowolnego. Stan, w którym partnerzy społeczni nie mają równorzędnej sytuacji negocjacyjnej, gdyż tylko jeden z nich (najczęściej związki zawodowe) ma uprzywilejowaną pozycję nie ponosząc – pomimo wygaśnięcia układu zbiorowego – żadnego ryzyka zmiany jego sytuacji, godzi w wolność działalności gospodarczej oraz w dialog i współpracę partnerów społecznych. Nie należy przy tym obawiać się stanu bezukładowego, gdyż prawo pracy przewiduje w tym zakresie inne regulacje wynikające z kodeksu pracy lub w kodeksie tym zawarte.

W stanie prawnym obowiązującym do dnia 26 listopada 2002 r. nie budziło wątpliwości, że po upływie okresu stosowania układu zbiorowego pracy, wynikające z niego warunki umów o pracę stosowało się do upływu okresu ich wypowiedzenia (art. 241⁷ § 4 zdanie drugie k.p. w związku z art. 241⁸ § 2 zdanie pierwsze k.p.), przy dokonywaniu którego, w drodze kolejnych odesłań, nie znajdowały zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków umowy o pracę (art. 241⁷ § 4 zdanie drugie k.p. w związku z art. 241⁸ § 2 zdanie drugie k.p. i w związku z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p.). Pozbawienie wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego mocy całego przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. rodzi wątpliwość, czy do wypowiedzenia warunków umowy o pracę po zakończeniu obowiązywania układu zbiorowego pracy stosuje się art. 241¹³ § 2 zdanie drugie

k.p. w sytuacji, kiedy nie zawarto nowego układu ani nie wprowadzono regulaminu wynagradzania. Kwestia ta była przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w wyrokach z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 24/05 oraz z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05 (dotychczas niepublikowanych). W obu powołanych wyrokach Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że zmiana treści umowy o pracę po ustaniu obowiązywania układu zbiorowego pracy wymaga wypowiedzenia zmieniającego, którego dopuszczalność nie zależy od wprowadzenia nowego układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania i Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne pogląd ten podziela. Rozbieżność stanowisk dotyczy natomiast możliwości zastosowania w takiej sytuacji w drodze analogii przepisu art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p.

W wyroku z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 24/05 Sąd Najwyższy wypowiedział się w tym zakresie negatywnie, przedstawiając następujące argumenty. Po pierwsze z treści art. 241⁷ § 4 k.p. wynikało w sposób jednoznaczny, że zastosowanie art. 241⁸ § 2 k.p. dotyczyć mogło sytuacji, w której po rozwiązaniu dotychczasowego układu zbiorowego wchodził w życie nowy układ. Wyeliminowanie z porządku prawnego całego przepisu 241⁷ § 4 k.p. oznacza zatem, że z jego poprzedniej treści nie można wyprowadzić wniosku, iż po wynikającej z wyroku Trybunału Konstytucyjnego zmianie stanu prawnego, do stanów faktycznych, w których nie doszło po rozwiązaniu dotychczasowego układu do zawarcia nowego układu, należy stosować art. 241⁸ § 2 k.p., a w wyniku kolejnego odesłania art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. Po drugie możliwość zastosowania w drodze analogii art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. wchodziłaby w takiej sytuacji w grę wyłącznie w razie stwierdzenia rzeczywistej luki w prawie powstałej po wyroku Trybunału. Tymczasem luki takiej nie ma, albowiem możliwe jest zastosowanie ogólnych przepisów o wypowiedaniu umów, w tym o wypowiedzeniu zmieniającym, ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z ogólnej regulacji warunków, przesłanek i trybu takiego wypowiedzenia, na co wskazał również Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 listopada 2002 r. Odstępstwo od zasady szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy niektórych kategorii pracowników, w tym w okolicznościach przewidzianych w art. 241⁸ § 2 k.p. i art. 241¹³ § 2 k.p., musi wynikać z wyraźnego przepisu ustawy,

dlatego przepisy ograniczające w określonych sytuacjach tę ochronę nie mogą być wykładane rozszerzająco, przy zastosowaniu wykładni systemowej lub funkcjonalnej. Skutek z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. jest objęty wolą stron stosunków zbiorowego prawa pracy, gdyż na wprowadzenie nowego układu muszą wyrazić zgodę reprezentujące pracowników związki zawodowe. Zastosowanie tego przepisu do zasadniczo odmiennej sytuacji, niż w nim opisana, pozostawiałoby w rękach pracodawcy i do jego decyzji uchylenie szczególnej ochrony trwałości stosunków pracy, która wynika z przepisów ogólnych.

Odmienny pogląd wyrażony został w wyroku z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, w którym Sąd Najwyższy opowiedział się za możliwością zastosowania art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. w sytuacji, gdy po ustaniu obowiązywania układu zbiorowego pracy nie został wprowadzony nowy układ lub regulamin wynagradzania. W uzasadnieniu wskazanego wyroku stwierdzono, że przepis art. 241⁸ § 2 k.p. znajdował zastosowanie, gdy w sytuacjach określonych w art. 241⁷ § 4 k.p. nie doszło do wprowadzenia nowego układu zbiorowego. Pierwsze z powołanych uregulowań uprawnia pracodawcę do złożenia – po upływie roku stosowania układu zbiorowego, którym byli objęci pracownicy przed przejęciem przez nowego pracodawcę – wypowiedzenia zmieniającego przejętym pracownikom. Przepis ten w żadnej mierze nie uzależnia tego prawa pracodawcy od objęcia przejętych pracowników nowym układem zbiorowym, którego może przecież w ogóle nie być u nowego pracodawcy. Przepis art. 241⁸ § 2 k.p. odsyła tylko do zdania drugiego art. 241¹³ § 2 k.p., wyłączającego zastosowanie przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia zmieniającego, pomijając jego zdanie pierwsze, wyrażnie dotyczące wprowadzenia w życie niekorzystnych dla pracowników postanowień nowego układu zbiorowego. Ponadto pojęcie „zasady prawa pracy” ma charakter względny w tym sensie, że można je konstruować na różnym stopniu szczegółowości. W odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony 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 (art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p.) oraz innymi przepisami, w szczególności regulującymi kwestie równego traktowania i niedyskryminacji (art. 32 i art. 33 Konstytucji RP, art. 11² i

art. 11³ oraz art. 18^{3a} – art. 18^{3e} k.p.). Zasada ograniczonej swobody wypowiedzenia zmieniającego odnosi się do wszystkich pracowników i jest zasadą podstawową (pierwszego stopnia), natomiast przepisy wprowadzające szczególną ochronę przed wypowiedzeniem są wyjątkiem od tej zasady, odnoszącym się do enumeratywnie określonych grup pracowników. Przy przyjęciu, że istnieje zasada szczególnej ochrony niektórych kategorii pracowników (zasada drugiego stopnia), można jej przeciwstawić zasadę ustanienia szczególnej ochrony w razie utraty mocy obowiązującej przez układ zbiorowy pracy (zasada trzeciego stopnia). Prowadzi to do wniosku, że określenie pewnych regulacji lub ich zespołu mianem zasady prawa pracy, a przez to nadawanie innym przepisom charakteru wyjątku, może być zawodne i nie zawsze przydatne w wykładni prawa. W rezultacie Sąd Najwyższy przyjął, iż po utracie mocy obowiązującej art. 241⁷ § 4 zdania drugiego k.p. wskutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego powstała luka prawna, którą należy wypełnić w drodze zastosowania wykładni systemowej. We wszystkich sytuacjach, gdy układ zbiorowy traci moc, Kodeks pracy odsyła do stosowania art. 241¹³ § 2 zdanie drugie, bezpośrednio lub za pośrednictwem art. 241⁸ § 2 (art. 241¹¹ § 5⁵ k.p., art. 241⁸ § 2 k.p., art. 241¹⁹ § 2 k.p., art. 241²⁹ § 3 k.p.). Kodeks nie zawiera żadnej regulacji, która przewidywałaby ustanie obowiązywania lub stosowania układu zbiorowego, a nie wprowadzała stosowania art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. Regulacje przewidziane w art. 9¹, art. 23^{1a} oraz art. 241²⁷ k.p., wprowadzające możliwość czasowego niestosowania przepisów prawa pracy lub postanowień umów o pracę, nie dotyczą dopuszczalności stosowania art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., gdyż przewidziany w nich skutek następuje automatycznie na mocy porozumienia zbiorowego partnerów społecznych, a nie w następstwie wypowiedzenia zmieniającego pracodawcy. Wreszcie w rozważaniach Trybunału Konstytucyjnego brak jest stwierdzenia o stosowaniu – po ustaniu mocy obowiązującej art. 241⁷ § 4 k.p. – ogólnych przepisów prawa pracy o wypowiedzaniu umów.

Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne skłania się ku pogładowi zaprezentowanemu w wyroku z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05 z następujących względów. Do daty utraty mocy obowiązującej art. 241⁷ § 4 k.p. w każdym przypadku ustanienia obowiązywania lub stosowania układu zbiorowego

pracy znajdowała zastosowanie regulacja określona w art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., wyłączająca stosowanie przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia zmieniającego. Treść art. 241⁷ § 4 k.p. wskazywała, że przepis art. 241⁸ § 2 k.p. stosowało się w przypadku, gdy strony w układzie lub później zawartym porozumieniu ustaliły inny, niż do czasu wejścia w życie nowego układu, termin stosowania postanowień układu rozwiązanego, a nowy układ nie wszedł w życie. W takim właśnie przypadku, po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu, wynikające z niego warunki umów o pracę stosowało się do upływu okresu ich wypowiedzenia, przy dokonywaniu którego nie miały zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków tych umów. W razie bowiem wprowadzenia nowego układu w grę wchodził przepis art. 241¹³ § 1 lub § 2 zdanie pierwsze k.p., do stosowania których art. 241⁸ § 2 k.p. nie odsyłał. Pozbawienie mocy obowiązującej całego przepisu art. 241⁷ § 4 k.p., w tym również jego zdania drugiego, spowodowało lukę tworzącą w nieusprawiedliwiony sposób stan prawny, w którym wyłącznie w określonych w ostatnio wymienionym przepisie przypadkach rozwiązania układu zbiorowego brak jest bezpośredniego lub poprzez art. 241⁸ § 2 k.p. odesłania do stosowania art. 241¹³ § 2 zdania drugiego k.p. Ponadto brak możliwości zastosowania w opisanej sytuacji wymienionego ostatnio przepisu spowoduje stan, w którym ograniczenie możliwości wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków dotyczyć będzie wąskiej i uprzywilejowanej grupy pracowników podlegających szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. W szczególności będzie to dotyczyło podlegających takiej ochronie członków zarządów zakładowych organizacji związkowych, w których interesie nie będzie leżało wprowadzenie nowego układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania, a wręcz przeciwnie – będą oni zainteresowani utrzymaniem stanu, w którym pracodawca zmuszony będzie do stosowania wobec nich warunków wynagradzania, wynikających z nieobowiązującego już układu zbiorowego. Skutkiem tego może być umyślne blokowanie negocjacji nowego układu bądź – jak w stanie faktycznym niniejszej sprawy – regulaminu wynagradzania poprzez przedstawienie wspólnego negatywnego stanowiska co do jego wprowadzenia. W konsekwencji orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego, mające na celu wyeliminowanie nadmiernie rozbudowanych uprawnień związków

zawodowych w dziedzinie rozwiązywania układów, będzie stanowiło podstawę nieuzasadnionego uprzywilejowania niektórych kategorii pracowników, w tym prowadzących negocjacje członków zarządów organizacji związkowych i rad nadzorczych spółek.

Ponadto można również zaprezentować pogląd, że wraz z utratą mocy obowiązującej całego art. 241⁷ § 4 k.p. straciła moc obowiązującą w odniesieniu do sytuacji opisanych w art. 241⁷ § 1 k.p. dotychczas stosowana zasada inkorporacji do indywidualnych umów o pracę postanowień układu regulujących stosunek pracy. W takiej sytuacji w ogóle nie byłoby konieczności dokonywania pracownikom wypowiedzeń zmieniających bądź zmiany w drodze porozumienia stron warunków umów o pracę, gdyż wraz z upływem okresu wypowiedzenia układu jego postanowienia przestały obowiązywać. Przyjęcie takiego stanowiska spowodowałoby jednak brak spójności z regulacjami przewidzianymi w innych powołanych wyżej przepisach odnoszących się do sytuacji, w których układ zbiorowy traci moc.

Mając na względzie wagę kwestii stanowiącej przedmiot zagadnienia prawnego oraz potrzebę ujednolicenia zapadających w tym zakresie rozstrzygnięć Sąd Najwyższy postanowił, jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c.