

Wyrok z dnia 5 lutego 2002 r.

I PKN 866/00

Postanowienie układu zbiorowego pracy przewidującego dłuższy od dotychczasowego okres wypowiedzenia ma zastosowanie do okresu rozpoczętego, a niezakończonego w chwili wejścia w życie układu.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 lutego 2002 r. sprawy z powództwa Ewy D. przeciwko PKP - Zakładowi Infrastruktury Kolejowej w G.W. - następcy prawemu PKP - Zakładowi Infrastruktury Kolejowej w Z. o wynagrodzenie za czas wypowiedzenia, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 13 czerwca 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Wolsztynie wyrokiem z 15 lutego 2000 r. oddalił powództwo Ewy D. przeciwko Polskim Kolejom Państwowym - Zakładowi Infrastruktury Kolejowej w Z. o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia (odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia). Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia (odszkodowania) za dalsze trzy miesiące okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że 29 listopada 1999 r. wypowiedziano powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 29 lutego 2000 r. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn ekonomicznych dotyczących zakładu pracy. Zgodnie z § 7 „Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego Polskie Koleje Państwowe”, obowiązującego u pozwanego pracodawcy: „jeżeli rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nie określony następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy określonych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwią-

zywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), okres wypowiedzenia wynosi: 1) 4 miesiące - jeżeli pracownik był zatrudniony w przedsiębiorstwie PKP na stanowisku związanym z prowadzeniem i utrzymaniem ruchu kolejowego nieprzerwanie co najmniej ostatnie 10 lat, 2) 6 miesięcy - bez względu na zajmowane stanowisko, jeżeli pracownik był zatrudniony w przedsiębiorstwie PKP nieprzerwanie co najmniej ostatnie 15 lat." Zgodnie z § 82 ust. 2 układu zbiorowego, postanowienia § 7 weszły w życie z dniem 1 stycznia 2000 r. Powódka pracowała w pozwanym Zakładzie nieprzerwanie ponad 15 lat. Sąd Rejonowy uznał, że „Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego Polskie Koleje Państwowe” należy zaliczyć do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Zgodnie z art. 3 k.c., mającym odpowiednie zastosowanie na podstawie art. 300 k.p., przepis prawa nie ma mocy wstecznej, chyba że wynika to z jego brzmienia lub celu. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zostało złożone 29 listopada 1999 r. W tym dniu przepis § 7 układu zbiorowego jeszcze nie obowiązywał (nie wszedł jeszcze w życie), dlatego brak jest podstaw, aby w oparciu o treść postanowień układu zbiorowego ustalić w stosunku do powódki sześciomiesięczny okres wypowiedzenia. Zawarte w § 7 układu zbiorowego wyrażenie „rozwiązanie umowy o pracę” należy rozumieć jako całokształt czynności związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę podjętych przez pracodawcę. W kontekście okoliczności rozpoznawanej sprawy, w tym zwłaszcza treści całej umowy między Zarządem PKP a związkami zawodowymi (ocenianej według kryteriów wskazanych w art. 65 § 2 k.c.), za istotny dla oceny możliwości zastosowania § 7 układu zbiorowego należy uznać moment wypowiedzenia umowy, a nie moment jej rozwiązania. Umowa zaś została wypowiedziana przed 1 stycznia 2000 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z 13 czerwca 2000 r. zmienił zaskarżony przez powódkę wyrok Sądu Rejonowego i zasądził od PKP - Zakładu Infrastruktury Kolejowej w G.W. jako następcy prawnego PKP - Zakładu Infrastruktury Kolejowej w Z. na rzecz powódki kwotę 7.022,99 zł z ustawowymi odsetkami.

Sąd Okręgowy ocenił, że Sąd Rejonowy dokonał wadliwej wykładni treści normatywnej § 7 układu zbiorowego. Roszczenie powódki opierało się na tym przepisie, który - stosownie do § 82 ust. 2 układu zbiorowego - wszedł w życie 1 stycznia 2000 r. Przepis § 7 układu zbiorowego wyraźnie łączy stosowanie wydłużonego

okresu wypowiedzenia (6 miesięcy zamiast 3 miesięcy) z rozwiązaniem umowy o pracę, a nie z jej wypowiedzeniem. Oświadczenie woli pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę staje się skuteczne z chwilą, gdy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł on się zapoznać z jego treścią (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jednakże nie zawsze skutecznie doręczone wypowiedzenie prowadzi do rozwiązania stosunku pracy. Prawo pracy przewiduje takie sytuacje, w których nawet prawidłowo dokonane wypowiedzenie umowy o pracę nie pociąga za sobą skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia (np. w razie cofnięcia wypowiedzenia przez pracodawcę, w razie wybrania pracownika w okresie wypowiedzenia do zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej - art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w razie gdy pracownica zajdzie w ciążę w okresie wypowiedzenia - art. 177 § 1 k.p.). Zdaniem Sądu Okręgowego, dosłowne brzmienie § 7 układu zbiorowego pozwala na ocenę, że sześciomiesięczny okres wypowiedzenia dotyczy osób, z którymi nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy pod rządami tego przepisu (czyli po 1 stycznia 2000 r.), a nie samo wypowiedzenie stosunku pracy już po jego wejściu w życie. Przepis ten łączy uprawnienie powódki do sześciomiesięcznego wypowiedzenia (a więc również do wynagrodzenia za sześciomiesięczny okres wypowiedzenia) ze skutkiem w postaci rozwiązania umowy o pracę, a nie ze zdarzeniem w postaci wypowiedzenia. Gdyby strony układu zbiorowego zamierzały odnieść postanowienia § 7 do wypowiedzeń dokonanych po 1 stycznia 2000 r., to z pewnością taki zapis znalazłby się w układzie, czy to w postaci wyraźnej regulacji bezpośrednio w § 7, czy też w przepisach przejściowych, zwłaszcza że tego rodzaju sytuacje można było przewidzieć, skoro cały układ wszedł w życie 1 marca 1999 r. Brak odpowiednich przepisów przejściowych przy wyraźnej i jednoznacznej treści § 7 układu zbiorowego nie pozwala na odpowiednie stosowanie przepisów wprowadzających Kodeks pracy dotyczących wypowiedzenia umów o pracę ani ogólnych zasad intertemporalnych przewidzianych w Kodeksie cywilnym (*lex retro non agit* - art. 3 k.c.). Sąd Okręgowy uznał, że w stosunku do powódki okres wypowiedzenia winien ulec wydłużeniu do pełnych 6 miesięcy - czyli do 31 maja 2000 r. - i na podstawie art. 49 k.p. zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za okres wypowiedzenia do czasu rozwiązania umowy o pracę.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana. Jako podstawę kasacji wskazała naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 3 i art. 65 Kodeksu cywilnego oraz przepisów prawa in-

tertemporalnego zawartych w art. XIII § 2 Rozdziału 3 „Przepisy przejściowe i końcowe” ustawy Przepisy wprowadzające Kodeks pracy, a to wobec przyjęcia, że postanowienia § 7 ust. 1 pkt 2 „Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników przedsiębiorstwa państwowego Polskie Koleje Państwowe”, które weszły w życie 1 stycznia 2000 r., mają zastosowanie do wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przed datą obowiązywania przedmiotowego przepisu i w związku z tym niewłaściwe zastosowanie tego przepisu. Wskazując na powyższą podstawę, strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i utrzymanie w mocy wyroku Sądu pierwszej instancji lub przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Problem prawny, wymagający rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie, dotyczył tego, czy do sytuacji prawnej powódki w odniesieniu do okresu wypowiedzenia może (powinien) mieć zastosowanie § 7 ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, przewidujący sześciomiesięczny okres wypowiedzenia dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie PKP nieprzerwanie co najmniej ostatnie 15 lat (powódka ten warunek spełniała), skoro przepis ten (§ 7 układu zbiorowego) wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2000 r., a pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę 30 listopada 1999 r.

Sąd Okręgowy - podobnie jak pozwany pracodawca w kasacji - decydujące znaczenie przypisują wykładni sformułowania „rozwiązanie umowy o pracę” użytego w § 7 układu zbiorowego, w związku z tym, że zgodnie z jego treścią dłuższy niż wynikający z przepisów Kodeksu pracy okres wypowiedzenia ma zastosowanie wówczas, gdy „rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nie określony następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy”. W ocenie Sądu Najwyższego, wykładnia tego wyrażenia może pełnić jedynie funkcję pomocniczą, a prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego wynika z innych przyczyn.

Decydujące znaczenie dla oceny, czy do powódki powinny mieć zastosowanie przepisy powszechnie obowiązujące (przepisy Kodeksu pracy przewidujące trzymiesięczny okres wypowiedzenia), czy też przepisy układu zbiorowego (korzystniejsze dla pracownika, gdyż przewidujące sześciomiesięczny okres wypowiedzenia), ma chwila, w której miał nastąpić skutek jednostronnej czynności prawnej pracodawcy w

postaci wypowiedzenia. Skoro skutek ten (rozwiązanie umowy o pracę) miał nastąpić niewątpliwie po 1 stycznia 2000 r., to do okresu wypowiedzenia wyznaczającego kres stosunku prawnego (stosunku pracy) w postaci definitywnego rozwiązania umowy o pracę należy stosować przepisy układu zbiorowego jako przepisy nowe - według ogólnej reguły art. 3 Kodeksu cywilnego, znajdującego odpowiednie zastosowanie na podstawie art. 300 Kodeksu pracy, który samodzielnie nie reguluje zagadnień międzyczasowych (intertemporalnych) - oraz jako przepisy korzystniejsze dla pracownika - według ogólnej zasady uprzywilejowania pracownika wyinterpretowanej z art. 9 § 2 Kodeksu pracy. Szczególne źródło prawa pracy, jakim jest ponadzakładowy układ zbiorowy (art. 9 § 1 k.p.), nie może być dla pracownika mniej korzystne od ustawy lub rozporządzenia, jeżeli jednak postanowienia układu zbiorowego są korzystniejsze dla pracownika od przepisów ustawy, to powinny znaleźć zastosowanie w pierwszej kolejności (przed ustawą). Możliwość zastosowania do sytuacji powódki bezpośrednio postanowień § 7 układu zbiorowego jest zatem wynikiem wykładni art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 9 § 2 k.p.

Kodeks pracy nie reguluje problematyki działania lub niedziałania wstecz przepisów prawnych (zasada nieretroakcji). Stąd też na podstawie art. 300 k.p. do stosunków pracy ma odpowiednie zastosowanie art. 3 k.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1975 r., I PZ 7/75, OSNCP 1976 z. 1, poz. 117). Według art. 3 k.c. ustawa nie ma mocy wstecznej, chyba że to wynika z jej brzmienia lub celu. Odpowiednie stosowanie art. 3 k.c. na gruncie prawa pracy oznaczać może uwzględnienie zasady wynikającej z tego przepisu także w odniesieniu do szczególnych źródeł prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.).

Jeżeli zmiana stanu prawnego następuje w czasie trwania stosunku pracy, wówczas pojawia się problem intertemporalny. Konsekwencją zmiany stanu prawnego w czasie trwania stosunku pracy jest to, że nowe przepisy są wiążące dla stron stosunku pracy od chwili ich wejścia w życie (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 1989 r., III PZP 33/89, OSNC 1990 nr 7-8, poz. 94). Pogląd ten nie budzi kontrowersji wówczas, gdy się go odniesie do przepisów ten samej rangi (np. przepisów ustawy), problemy interpretacyjne pojawiają się wówczas, gdy chodzi o konfrontację przepisów, których wzajemne relacje są bardziej skomplikowane (np. przepisu ustawy i postanowienia układu zbiorowego pracy).

Zasada *lex retro non agit* wynikająca z art. 3 k.c. nie ma bezpośredniego zastosowania do sytuacji prawnej powódki. Po pierwsze z tej przyczyny, że postano-

wienia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy nie uchylili powszechnie obowiązujących przepisów Kodeksu pracy, co oznacza, że relacja, jaka zachodzi między postanowieniami układu zbiorowego (§ 7) oraz przepisami Kodeksu pracy (art. 36 § 1 pkt 3), nie jest w tym przypadku relacją *lex posterior* i *lex prior* (jest to natomiast relacja *lex specialis* i *lex generalis*, ale ten aspekt sprawy nie budził wątpliwości). Relacja między tymi aktami jest bardziej złożona i wymaga oceny z odwołaniem się do wykładni art. 9 k.p. Po drugie, nawet gdyby przyjąć, że wzajemny stosunek § 7 układu zbiorowego i art. 36 § 1 pkt 3 k.p. da się ocenić według zasady *lex retro non agit*, to podkreślenia wymaga, że treść art. 3 k.c. nie przesądza zagadnienia, według których przepisów (nowych czy dawnych) należy oceniać skutki stosunków prawnych powstałych przed dniem wejścia w życie nowych przepisów. Możliwe są tu dwa rozwiązania: stosowanie dawnych przepisów (zasada działania dawnej ustawy) albo stosowanie nowych przepisów (zasada bezpośredniego działania nowej ustawy, w tym przypadku odniesiona do postanowień układu zbiorowego traktowanego jako źródło prawa pracy). Obydwie te zasady zostały wypowiedziane np. w ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Przepisy wprowadzające Kodeks cywilny (Dz.U. Nr 16, poz. 94 ze zm.).

Według ogólnej zasady wynikającej z art. 3 k.c., normy prawne nie mają mocy wstecznej. Przepis ten zawiera regułę interpretacyjną stanowiącą składnik prawa intertemporalnego. Opiera się ona na założeniu, że prawo w zasadzie powinno wpływać na stosunki prawne między podmiotami prawa na przyszłość i że nie należy zmieniać - zwłaszcza na gorsze - sytuacji prawnej podmiotu ukształtowanej pod rządami dawnych przepisów. W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że zgodnie z zasadą *lex retro non agit* skutki zdarzeń prawnych, jakie miały miejsce pod rządami dawnej ustawy, określa się wedle dawnej ustawy, ale tylko do czasu wejścia w życie nowej ustawy. W szczególności więc dawna ustawa będzie wyłącznie miarodajna dla kwalifikacji zdarzeń prawnych dotyczących zakończonych już pod jej rządami stosunków prawnych. Natomiast gdy chodzi o stosunki prawne powstałe pod rządami dawnej ustawy i trwające nadal pod rządami nowej ustawy, to z zasady *lex retro non agit* wpływa tylko ten wniosek, że dawną ustawę stosować należy dla określenia prawnych konsekwencji zdarzeń o prawnej doniosłości do czasu wejścia w życie ustawy nowej. W odniesieniu do trwałych stosunków prawnych, do których zaliczyć należy stosunek pracy wynikający z zawarcia umowy o pracę na czas nie określony, należy preferować bezpośrednio stosowanie nowych norm prawnych. Stosunki trwałe usta-

nawiane są na długie okresy i dlatego ustalanie ich treści według nowych norm prawnych odpowiada postulatowi, aby nowe, a więc z założenia lepsze, korzystniejsze prawo, rozpoczynało pełnić swoją regulacyjną funkcję bezpośrednio po jego wejściu w życie. Reguły prawa intertemporalnego są zatem jednoznaczne - do skutków pewnych zdarzeń prawnych trwających w czasie stosuje się przepisy nowe, chyba że co innego wynika z brzmienia i celu nowych przepisów.

Zasady nieretroakcji nie stosuje się, gdy wskazuje na to brzmienie lub cel ustawy. Odnosząc to stwierdzenie do wymagającej oceny sytuacji prawnej powódki w kontekście postanowień § 7 i § 82 ust. 2 układu (zgodnie z którym postanowienia § 7 weszły w życie z dniem 1 stycznia 2000 r.), wskazać należy, że z brzmienia wskazanych postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy ani z celu tej regulacji nie wynika, aby jego § 7 miał być stosowany do stosunków pracy, które zostały rozwiązane definitywnie przed 1 stycznia 2000 r. albo jeszcze przed uchwaleniem układu zbiorowego. Stosowanie nowych przepisów do trwałych stosunków prawnych oznacza w rozpoznawanej sprawie tyle, że wejście w życie z dniem 1 stycznia 2000 r. postanowień § 7 układu zbiorowego spowodowało, iż okresy wypowiedzenia, które jeszcze nie upłynęły do tego dnia (nie zakończyły się z dniem 31 grudnia 1999 r. definitywnym rozwiązaniem stosunku pracy), powinny być przedłużone stosownie do owych postanowień (por. także uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1974 r., I PZP 33/78, OSNC 1979 nr 10, poz. 188).

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło przed dniem wejścia w życie postanowień układu zbiorowego pracy, a zatem w chwili składania oświadczenia o wypowiedzeniu do pracownika miał zastosowanie wynikający z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. trzymiesięczny okres wypowiedzenia, ale okres wypowiedzenia nie zakończył się przed wejściem w życie postanowień układu zbiorowego pracy, przewidujących dla tego pracownika dłuższy (np. sześciomiesięczny) okres wypowiedzenia, to zgodnie z regułą wynikająca z art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. do niezakończonych jeszcze w tym momencie stosunku pracy - jako trwałego stosunku prawnego - mają zastosowanie nowe przepisy układu zbiorowego pracy dotyczące okresu wypowiedzenia, z konsekwencją w postaci przedłużenia niezakończonych jeszcze okresu wypowiedzenia z trzech miesięcy (według art. 36 § 1 pkt 3 k.p.) do sześciu miesięcy (według układu zbiorowego pracy).

Jest to specyficzna, swoista sytuacja zastosowania zasady *lex retro non agit*, ponieważ nie jest związana z uchyleniem przez nowy przepis (postanowienia układu

zbiorowego pracy) przepisu dotychczasowego (Kodeksu pracy). Z tej przyczyny regułą tą można się posłużyć jedynie posiłkowo.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że kasacyjny zarzut naruszenia art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. jest bezzasadny.

Podobnie nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. XIII § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Przepisy wprowadzające Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 142), zgodnie z którym dokonane przed dniem wejścia w życie Kodeksu pracy wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy albo wypowiedzenie warunków pracy lub płacy jest skuteczne, jeżeli odpowiada przepisom dotychczasowym. Z przepisu tego nie da się wywieść takich konsekwencji dla wykładni postanowień § 7 i § 82 ust. 2 układu zbiorowego, jakie przedstawia się w kasacji. Przepis ten nie reguluje bowiem w żaden sposób długości okresu wypowiedzenia, a odnosi się jedynie do oceny skuteczności samej czynności pracodawcy prowadzącej do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, w rozpoznawanej sprawie skuteczności czynności pracodawcy polegającej na wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Nikt skuteczności tej czynności nie kwestionował, a problemem wymagającym rozstrzygnięcia było jedynie to, czy do powódki powinien mieć zastosowanie okres wypowiedzenia przewidziany w art. 36 § 1 pkt 3 k.p. (trzy miesiące), czy też okres wypowiedzenia przewidziany w § 7 układu zbiorowego (sześć miesięcy), w sytuacji gdy przepis ten wszedł w życie w czasie biegnącego już okresu wypowiedzenia.

Z istoty zdarzeń prawnych wynika, że wywołują one następstwa prawne przewidziane w przepisach obowiązujących w dacie ich powstania. Treść art. XIII § 2 Przepisów wprowadzających Kodeks pracy potwierdza tę zasadę w stosunku do dokonanych przed dniem wejścia w życie Kodeksu pracy zarówno definitywnych, jak i zmieniających wypowiedzeń umowy o pracę, a także w stosunku do innych zdarzeń wywołujących rozwiązanie stosunku pracy. Z przepisu art. XIII § 2 Przepisów wprowadzających Kodeks pracy nie wynika jednak, by w innych sytuacjach obowiązywała zasada odmienna. W szczególności przepisu art. XIII § 2 nie można ani przeciwstawić, ani uważać za wyjątek w stosunku do art. XIII § 1.

Przepis art. XIII § 1 daje podstawę do stosowania, poczynając od dnia wejścia w życie Kodeksu pracy, jego przepisów do istniejących już w tej dacie stosunków pracy, co oznacza, że stosunki te od tej chwili nie podlegają już ocenie według dawnych przepisów, lecz według przepisów Kodeksu pracy. Treść ukształtowanych już wcześniej stosunków pracy, poczynając od dnia wejścia w życie Kodeksu pracy

podlega z mocy art. XIII § 1 ocenie według przepisów tego Kodeksu, a także jego przepisy (a nie przepisy wcześniejsze) wchodzi w zastosowanie przy ocenie wszelkich późniejszych zdarzeń prawnych mogących mieć wpływ na losy tych stosunków (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 1975 r., I PR 117/75, OSNC 1976 nr 5, poz. 115). Treść normatywna art. XII § 1 nie ma jednak bezpośredniego odniesienia do sytuacji prawnej powódki, wymagającej oceny w rozpoznawanej sprawie.

Czas obowiązywania ustawy nie jest tożsamy z czasowym zasięgiem jej stosowania, której to problematyki dotyczą przepisy międzyczasowe (intertemporalne). Przepisy wprowadzające Kodeks pracy zawierają kilka tylko przepisów międzyczasowych (art. XIII, XIV-XXIV). Nie ma wśród nich przepisu wyraźnie określającego, które prawo ma być stosowane, jeżeli mimo przyjętych zasad intertemporalnych istnieje wątpliwość, czy stosować prawo dotychczasowe, czy nowe. Najogólniejsza zasada międzyczasowa sformułowana jest w art. XIII § 1. W pozostałych przepisach zawarte są wyjątki od zasady określonej w art. XIII § 1. Według art. XIII § 1 Przepisów wprowadzających Kodeks pracy, do stosunków pracy nawiązanych przed dniem wejścia w życie Kodeksu pracy stosuje się przepisy tego Kodeksu. Ma więc tu zastosowanie zasada międzyczasowa, odnosząca się powszechnie do zobowiązań o charakterze trwałym, jakimi są niewątpliwie zobowiązania ze stosunków pracy. Ustawodawcy zależy na tym, by jego nowe unormowania weszły w życie jak najprędzej. Na przeszkodzie temu stałaby zasada stosowania przepisów obowiązujących w chwili powstania zobowiązania, aż do czasu jego wygaśnięcia. W odniesieniu do zobowiązań trwałych, istniejących w chwili wejścia w życie nowych przepisów, przyjmuje się w doktrynie, że poczynając od tego dnia bądź od określonej przez nie innej daty stosuje się do nich nowe przepisy. Podobne rozwiązanie dotyczyło stosunków prawnych regulowanych przepisami Kodeksu cywilnego, co przewiduje na przykład art. L Przepisów wprowadzających Kodeks cywilny (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1975 r., I PZ 7/75, OSNC 1976 nr 1, poz. 17).

Zarzut naruszenia art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. jest o tyle nieuzasadniony, że w odniesieniu do aktu prawnego, a w takich kategoriach należy traktować ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, możliwość odwołania się przy wykładni jego postanowień do zgodnego zamiaru i celu zawierających układ stron (partnerów społecznych - pracodawcy i związków zawodowych) jest wątpliwa. Wyjaśnienie treści postanowień układu dokonane wspólnie przez strony układu (art. 241⁶ § 2 k.p.) wiąże strony, które układ zawarły, nie wiąże natomiast sądu, który dokonuje wykładni po-

stanowień układu stosując wszystkie jej metody odpowiednie dla wykładni przepisów prawa (wykładnię językową, logiczną, systemową, celowościową), ani pracowników, którzy dochodząc roszczeń na podstawie postanowień układu zbiorowego mogą dowodzić, że wyjaśnienie treści dokonane przez strony układu jest sprzeczne z jego postanowieniami i w istocie zmierza do jego zmiany w sposób pozaprawny. Nie stosuje się przepisów Kodeksu cywilnego o wykładni oświadczeń woli stron (w tym art. 65 § 2 k.c.) do części normatywnej układu zbiorowego. Można odwołać się do zamiaru i zgodnej woli stron układu zbiorowego, ale tylko w takich kategoriach, w jakich przy wykładni przepisów prawa możliwe jest odwołanie do „woli ustawodawcy”, co jest jednak wątpliwe i zawodne. Układ zbiorowy jest źródłem prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) i w części normatywnej podlega sądowej wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej reguł (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 216, z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195).

Użyte w § 7 układu zbiorowego sformułowanie „rozwiązanie umowy o pracę” jest jednoznaczne. Chodzi o moment definitywnego ustania stosunku pracy będący następstwem skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę. Jest to zatem inne jakościowo zdarzenie prawne od wypowiedzenia. Rozważania Sądu Okręgowego dotyczące różnicy między pojęciem „wypowiedzenie umowy o pracę” a pojęciem „rozwiązanie umowy o pracę” są prawidłowe.

Ponieważ zarzuty kasacji okazały się nieuzasadnione, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹² k.p.c.

=====