

**Wyrok z dnia 23 sierpnia 2005 r.**

**I PK 24/05**

**1. Możliwość dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy nie jest uzależniona od zawarcia nowego układu zbiorowego lub wprowadzenia w życie regulaminu wynagradzania.**

**2. Przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. nie ma zastosowania do wypowiedzenia zmieniającego ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, jeżeli układ ten nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy.**

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Krystyna Bednarczyk, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 sierpnia 2005 r. sprawy z powództwa Reginy Ś. przeciwko „R.” SA w W. o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 5 listopada 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku wyrokiem z 20 maja 2004 r. [...] uznał za bezskuteczne wypowiedzenie powódce Reginie Ś. przez stronę pozwaną - „R.” SA w W. warunków umowy o pracę w zakresie dotyczącym wynagrodzenia. Powódka kwestionowała zasadność dokonanego wypowiedzenia i jego zgodność z prawem.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w Przedsiębiorstwie Kolportażowo - Handlowym „R.” w W. od 1991 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Przedsiębiorstwo to zostało przekształcone w 1992 r. w spółkę

Skarbu Państwa pod firmą „R.” S.A. w W. Od 26 sierpnia 1996 r. w pozwanej Spółce obowiązywał układ zbiorowy pracy. Pozwany pracodawca wypowiedział ten układ ze skutkiem na 31 października 2003 r. Po wypowiedzeniu układu zbiorowego zarząd pozwanej Spółki przystąpił do negocjacji nowego układu i przedstawił związkowi zawodowemu działającemu w Spółce projekt tymczasowego regulaminu wynagradzania, który miał obowiązywać do czasu zawarcia nowego układu zbiorowego. Organizacje związkowe zgodnie projekt ten odrzuciły twierdząc, że w związku z toczącymi się pracami nad nowym układem zbiorowym niepotrzebne jest wprowadzanie tymczasowego regulaminu wynagradzania. W dniu 29 lutego 2004 r. pozwany pracodawca wypowiedział powódce warunki umowy o pracę (w zakresie wynagrodzenia) z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31 maja 2004 r. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazano „ustanie obowiązywania zakładowego układu zbiorowego”. Przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego pracodawca nie przeprowadził konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową (w trybie art. 38 k.p.). Uprawnień powódki wynikających z art. 39 k.p., a także faktu, że jest ona członkiem branżowego związku zawodowego, strona pozwana nie kwestionowała. W chwili dokonania wypowiedzenia w Spółce nie obowiązywał nowy układ zbiorowy pracy ani regulamin wynagradzania.

Oceniając ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że po pierwsze - brak jest podstaw do zastosowania art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., co sugerowała strona pozwana, ponieważ przepis ten dotyczy sytuacji, gdy jeden układ zbiorowy zastępuje drugi, a taki stan rzeczy w pozwanej Spółce nie miał miejsca, po drugie - doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 39 k.p. i art. 38 k.p. w następstwie braku konsultacji wypowiedzenia ze związkami zawodowymi i dokonania go wobec pracownicy w wieku przedemerytalnym, a więc znajdującej się w okresie ochronnym. Powołując się na art. 77<sup>2</sup> k.p. Sąd Rejonowy przyjął, że pozwana Spółka - jako pracodawca zatrudniająca co najmniej 20 pracowników - miała obowiązek wprowadzenia regulaminu wynagradzania. W przypadku braku uzgodnień między organizacjami związkowymi pracodawca ma obowiązek sam ustalić regulamin. Postanowienia regulaminu mniej korzystne dla pracowników od dotychczasowych warunków zatrudnienia wymagają wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę; ponadto pracodawca może dojść do porozumienia z pracownikami i dokonać zmiany warunków na zasadzie porozumienia. Treść porozumień nie podlega ingerencji sądu, wypowiedzenie zmieniające podlega natomiast kontroli sądowej co do zasadności i zgodności z prawem.

W apelacji od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa procesowego poprzez przekroczenie zakresu swobodnej oceny dowodów i wyciągnięcie błędnych wniosków ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przyjęciu, że zakładowe organizacje związkowe działające u pozwanego nie przedstawiły Spółce wspólnie uzgodnionego stanowiska (w rozumieniu art. 30 ust. 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych) w sprawie projektu tymczasowego regulaminu wynagradzania, w związku z czym zarząd pozwanej Spółki powinien był samodzielnie ustalić regulamin wynagradzania. Ponadto strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną interpretację i w konsekwencji niezastosowanie art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. w związku z art. 241<sup>7</sup> k.p., polegające na przyjęciu, że pozwana Spółka przy wypowiedzeniu powódce umowy o pracę ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy była zobowiązana do stosowania przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia tej umowy. Skarżąca zarzuciła także błędną interpretację art. 241<sup>7</sup> k.p. i błędne uznanie, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy może mieć miejsce tylko w sytuacji, gdy u pracodawcy zostanie ustalony regulamin wynagradzania, a ponadto niezastosowanie art. 43 k.p. i w związku z tym uznanie, że nie można było wypowiedzieć powódce warunków umowy o pracę w sytuacji wprowadzenia przez pozwanego pracodawcę nowych zasad wynagradzania pracowników oraz błędną interpretację i zastosowanie art. 241<sup>8</sup> k.p., polegające na przyjęciu, że pozwana mogła dokonać wypowiedzeń dopiero po okresie jednego roku od dnia zarejestrowania zmian statutu Spółki jako momentu przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. W piśmie uzupełniającym apelację strona pozwana zakwestionowała legitymację czynną powódki do wystąpienia z powództwem w niniejszej sprawie, w związku z rozwiązaniem łączącego strony stosunku pracy z powodu przejścia powódki na emeryturę.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z 5 listopada 2004 r. [...] oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu pozwanej, że wobec rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron powódka utraciła legitymację czynną do występowania w niniejszym procesie. W dacie wyrokowania przez Sąd pierwszej instancji powódka nadal była pracownikiem pozwanego pracodawcy. Co więcej, kwestionowane rozstrzygnięcie Sądu o jej roszczeniu będzie wywoływać dalsze skutki w

sferze jej interesów prawnych, chociaż przeszła na emeryturę. W ocenie Sądu, powódka miała legitymację do podtrzymywania swojego roszczenia pomimo ustania stosunku pracy.

Sąd zwrócił uwagę, że głównym problemem prawnym wymagającym rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie była możliwość zastosowania do ustalonego stanu faktycznego art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., co pozbawiałoby powódkę szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy i rodziło konieczność oddalenia jej powództwa. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, że w tym przypadku nie można stosować art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., ponieważ przepis ten dotyczy sytuacji, w której jeden układ zbiorowy pracy zastępowany jest przez inny układ zbiorowy pracy, a taka w sprawie tej nie wystąpiła. Strona pozwana - zarówno przed Sądem pierwszej instancji, jak i w apelacji - postulowała zastosowanie do ustalonego stanu faktycznego art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. w drodze analogii, ze względu na lukę prawną wymagającą wypełnienia odpowiednim zastosowaniem tego przepisu. Skarżąca twierdziła, że dokonywanie wypowiedzi lub wypowiedzi zmieniających dotyczących indywidualnych umów o pracę w przypadku zmiany zakładowego układu zbiorowego pracy, a także zawieszenia jego postanowień lub nawet zawieszenia postanowień umów o pracę za porozumieniem związkowym, bez konieczności stosowania przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedziania umów, jest w Kodeksie pracy regułą, którą można podnieść do zasady zbiorowego prawa pracy. Sąd Okręgowy nie zgodził się z powyższą argumentacją, podkreślając, że przepisy prawa pracy, które dopuszczają rezygnację ze szczególnej ochrony stosunku pracy, są wyjątkami w polskim systemie prawnym. Tak więc muszą być wykładane restrykcyjnie i nie ma żadnych powodów do rozszerzania ich zakresu przedmiotowego, a tym samym do pogarszania położenia pracowników, gdy przepisy prawne nie przewidują wyraźnie takich ograniczeń. Przepis art. 241<sup>13</sup> k.p. w sposób jednoznaczny reguluje kwestię zastąpienia postanowień dotychczasowego układu zbiorowego pracy postanowieniami układu nowego, rozróżniając dwie sytuacje - gdy postanowienia nowego układu są bardziej i gdy są mniej korzystne dla pracownika. Nie ma więc, według Sądu, przesłanek ku temu, aby rozciągać obowiązywanie tego przepisu na sytuację, w której nowy układ zbiorowy nie został w ogóle zawarty, bez względu na przyczyny takiego stanu rzeczy. Ostatecznie Sąd Okręgowy przyjął, że art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. powinien być - jako wyjątkowy - stosowany restrykcyjnie, czyli jedynie w razie spełnienia się jego hipotezy, a taka sytuacja w niniejszej sprawie nie miała miejsca.

Sąd Okręgowy podkreślił, że brak w zakładzie pracy regulaminu wynagradzania w żaden sposób nie uprawniał pracodawcy do wypowiedzenia powódce warunków płacy z pominięciem gwarancji z art. 39 i 42 k.p. Zdaniem Sądu drugiej instancji bez znaczenia była podnoszona przez skarżącą okoliczność, że pracodawca miał prawo nawet wcześniejszego wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, skoro bezspornie do wypowiedzenia doszło bez naruszenia terminów wskazanych art. 241<sup>8</sup> k.p. Istotny był bowiem jedynie sam fakt wypowiedzenia układu, zaś kwestia ograniczenia prawa pracodawcy do jego wypowiedzenia według art. 241<sup>8</sup> k.p. była sprawą drugorzędną.

Sąd Okręgowy ocenił jako niezasadny zarzut naruszenia art. 43 k.p., zgodnie z którym w przypadkach w nim wymienionych możliwe jest skorzystanie przez pracodawcę z wypowiedzenia zmieniającego w stosunku do pracownika w wieku przedemerytalnym. Dokonując w stosunku do powódki wypowiedzenia warunków wynagrodzenia pracodawca nie oparł się bowiem na żadnej z przesłanek wymienionych w tym przepisie. Wprowadzenie nowych zasad wynagradzania zostało podniesione jako okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie zmieniające dopiero na etapie postępowania sądowego, i to w jego apelacyjnym stadium, nie stanowiło więc, zdaniem Sądu, rzeczywistej przyczyny oświadczenia pracodawcy.

Za uzasadniony uznał natomiast Sąd Okręgowy zawarty w apelacji zarzut natury procesowej. Związki zawodowe działające u pozwanego pracodawcy wypracowały wspólne (w rozumieniu art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych) stanowisko w sprawie projektu tymczasowego regulaminu wynagradzania. Pracodawca nie miał zatem prawa, jak błędnie przyjął to Sąd pierwszej instancji, samodzielnego wydania regulaminu wynagradzania. Jednakże, według Sądu Okręgowego, trudno się zgodzić, aby z tego błędnie ustalonego przez Sąd Rejonowy faktu można było wyprowadzać uchylenie wobec powódki obowiązywania przepisów dotyczących ochrony związkowej (art. 38 k.p.) i przedemerytalnej (art. 39 k.p.).

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok ten w całości. Kasację oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na: 1) błędnej interpretacji, i w konsekwencji niezastosowaniu art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. w związku z art. 241<sup>7</sup> k.p., polegającej na przyjęciu, że pozwana Spółka przy wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy była zobowiązana do stosowania przepi-

sów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia tej umowy; 2) błędnej interpretacji art. 241<sup>7</sup> k.p., która doprowadziła do uznania, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy może mieć miejsce tylko wówczas, gdy u pracodawcy ustalony zostanie regulamin wynagradzania, co doprowadziło do naruszenia art. 8 ust. 2 Konstytucji RP, art. 190 ust. 1 Konstytucji RP i art. 178 ust. 1 Konstytucji RP, bowiem prezentowana w zaskarżonym wyroku wykładnia prawa polegająca na forsowaniu twierdzenia, iż bez ustalenia regulaminu wynagradzania nie można po wypowiedzeniu zakładowego układu zbiorowego pracy zmienić pracownikom warunków płacy, nadal od woli związków zawodowych uzależnia skuteczność wypowiedzenia układu zbiorowego pracy; tym samym w zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy nie akceptuje stanu „bezakładowego”, co prowadzi do zniweczenia skutków uchylecia przez ustawodawcę negatywnego - Trybunał Konstytucyjny - art. 241<sup>7</sup> § 4 k.p. (wyrokiem z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01, Dz.U. Nr 198, poz. 1660), mimo że orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego są ostateczne i wiążą wszystkich; 3) błędnym zastosowaniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i orzeczeniu o bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron z inicjatywy powódki przed wydaniem prawomocnego orzeczenia.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie kasacji do rozpoznania strona skarżąca wskazała potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie. W ocenie skarżącej, *de lege lata*, w związku z coraz częstszym wypowiedzaniem układów zbiorowych pracy, istnieje pilna potrzeba dokonania wykładni art. 241<sup>7</sup> k.p. w kontekście wypełnienia luki w prawie, jaka powstała po uchyleciu przez Trybunał Konstytucyjny art. 241<sup>7</sup> § 4 k.p. W szczególności wymaga odpowiedzi pytanie, czy po wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy, w sytuacji gdy partnerzy socjalni nie doprowadzili do zawarcia nowego układu zbiorowego pracy, ani też nie ustalono regulaminu wynagradzania u pracodawcy, można stosować odpowiednio przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. i kształtować nowe warunki płacy w oświadczeniu woli pracodawcy stanowiącym wypowiedzenie zmieniające. Strona skarżąca podniosła również, że kasacja wymaga rozpoznania także z uwagi na rozbieżności w orzecznictwie sądów, jakie wywołują wskazane wyżej przepisy. W nieprawomocnym wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z 18 października 2004 r. [...] Sąd w analogicznej sprawie

przeciwko „R.” SA przyjął odmienną wykładnię prawa niż w zaskarżonym orzeczeniu i oddalił powództwo pracownika.

Strona skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez orzeczenie zgodnie z żądaniem apelacji i oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie.

1. Nie można podzielić twierdzenia skarżącej o błędnym zastosowaniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., który to zarzut pozwana odnosi do orzeczenia przez Sąd (pierwszej instancji) o bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego warunki wynagrodzenia, chociaż przed wydaniem prawomocnego orzeczenia doszło do rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron z inicjatywy powódki w związku z jej przejściem na emeryturę.

Zdaniem Sądu Najwyższego, pomimo ustania stosunku pracy - w związku z przejściem na emeryturę - powódka nie utraciła legitymacji czynnej (materialnej i procesowej) do popierania powództwa, w którym kwestionowała wypowiedzenie jej warunków pracy (w odniesieniu do szeroko pojętego wynagrodzenia za pracę) i domagała się uznania tego wypowiedzenia za bezskuteczne. Wyrok uwzględniający to powództwo (uznający wypowiedzenie warunków płacy za bezskuteczne) nie oznacza przecież ubezskutecznienia przejścia powódki na emeryturę; nie oznacza też, że powódka od chwili jego uprawomocnienia się (a właściwie od chwili, gdy natychmiast wykonalny stał się wyrok Sądu drugiej instancji - art. 388 k.p.c.) miałyby „powrócić” z emerytury do pracy na warunki sprzed wypowiedzenia zmieniającego. Wyrok ten oznacza natomiast, że do czasu ustania stosunku pracy - a nawet po jego ustaniu, jeśli chodzi o te świadczenia, które przysługiwały jej w związku z faktem zakończenia pracy - zachowała uprawnienia do tych elementów wynagrodzenia (takich jak nagroda jubileuszowa, premia regulaminowa, ponadkodeksowa odprawa emerytalna i inne wymienione w wypowiedzeniu zmieniającym), które wynikały z wypowiedzianego przez pracodawcę układu zbiorowego pracy. Nie można podzielić poglądu skarżącej, że orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia warunków płacy stało się niewykonalne, ponieważ powódka nie zgłosiła zamiaru ponownego nawiązania stosunku

pracy. Powódka nie domagała się przywrócenia do pracy (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy i przejściu na emeryturę), a jedynie przywrócenia jej dotychczasowych (sprzed wypowiedzenia) warunków wynagrodzenia. Chodziło zatem w sensie dosłownym o ubezszkolenie dokonanego wypowiedzenia zmieniającego, co zapewniłoby powódce - za okres do chwili rozwiązania stosunku pracy - wynagrodzenie na warunkach, jakie obowiązywały przed dokonaniem wypowiedzeniem zmieniającym. Inaczej mówiąc, chodziło o przywrócenie do czasu ustania zatrudnienia dotychczasowych (wcześniejszych) warunków zatrudnienia, dotyczących wynagrodzenia za pracę. Przejście powódki na emeryturę w toku procesu nie uczyniło bezprzedmiotowym jej żądania. Orzeczenie Sądu Rejonowego w tej sytuacji oznacza, że do czasu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę obowiązywać powinny w stosunku do powódki jej dotychczasowe (sprzed wypowiedzenia zmieniającego) warunki wynagrodzenia. Orzeczenie Sądu Rejonowego nie wymaga w związku z tym - wbrew twierdzeniom uzasadnienia kasacji - szczególnych zabiegów interpretacyjnych. Jest zrozumiałe i wykonalne.

2. Nie jest uzasadniony zarzut błędnej interpretacji art. 241<sup>7</sup> k.p., co - w ocenie skarżącej - doprowadziło Sąd Okręgowy do niczym nieuzasadnionego poglądu, że wypowiedzenie pracownikowi warunków umowy o pracę ze względu na ustanie obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy w następstwie upływu okresu jego wypowiedzenia może mieć miejsce tylko wówczas, gdy u pracodawcy ustalony zostanie - w okresie „bezakładowym” - regulamin wynagradzania.

Zarzut ten jest nieuzasadniony choćby z tej przyczyny, że tezy takiej w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia nie sposób się doszukać. Wprost przeciwnie, Sąd Okręgowy wyraźnie stwierdził jedynie, że po pierwsze - brak ustalenia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub wydania przez samego pracodawcę regulaminu wynagradzania w żaden sposób nie uprawniał pracodawcy do wypowiedzenia powódce warunków płacy z pominięciem gwarancji wynikających z art. 39 k.p., po drugie - z faktu braku po stronie pracodawcy możliwości samodzielnego wydania regulaminu wynagradzania nie można wywodzić uchylenia wobec powódki obowiązywania przepisów dotyczących ochrony związkowej (art. 38 k.p.) i przedemerytalnej (art. 39 k.p.). Przytoczone wywody należy rozumieć w ten sposób, że wstępnym i niebudzącym wątpliwości założeniem Sądu Okręgowego było, iż ustanie obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy (jako skutku jego rozwiązania w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę) stanowiło usprawiedliwioną przyczynę jedno-



stronnej zmiany przez pracodawcę treści umowy o pracę - warunków wynagrodzenia pracownika - poprzez dokonanie wypowiedzenia warunków płacy. Z wywodów zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wynika jednoznacznie, że przyczyną uwzględnienia powództwa było naruszenie przez pracodawcę przepisów o indywidualnej ochronie pracownika przed wypowiedzeniem (w tym przypadku wypowiedzeniem zmieniającym, dotyczącym warunków wynagrodzenia), nie zaś okoliczność braku ustalenia regulaminu wynagradzania. Tak należy rozumieć pogląd Sądu Okręgowego, że doszło do naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących ochrony związkowej i przedemerytalnej (a zatem nie przepisów o obowiązku wydania regulaminu wynagradzania - art. 77<sup>2</sup> k.p.). W żadnym miejscu swoich wywodów Sąd drugiej instancji nie stwierdził, że wypowiedzenie zmieniające było nieuzasadnione, a jedynie, że było niezgodne z prawem. Należy przez to rozumieć - jak można przyjąć w wyniku interpretacji poglądów prawnych Sądu zaprezentowanych w zaskarżonym wyroku - że Sąd Okręgowy ocenił wypowiedzenie powódce warunków płacy jako uzasadnione, jednakże naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a mianowicie przepisy dotyczące szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pracowników w wieku przedemerytalnym.

Z tych samych przyczyn nieuzasadnione są zawarte w kasacji zarzuty naruszenia art. 8 ust. 2 Konstytucji RP, art. 190 ust. 1 Konstytucji RP i art. 178 ust. 1 Konstytucji RP, ponieważ w zaskarżonym wyroku nie została w żadnym miejscu i w żaden sposób (choćby pośrednio) przedstawiona wykładnia prawa polegająca na „forsowaniu twierdzenia, iż bez regulaminu wynagradzania nie można po wypowiedzeniu zakładowego układu zbiorowego pracy zmienić pracownikom warunków płacy”, która „nadal od woli związków zawodowych uzależnia skuteczność wypowiedzenia układu zbiorowego pracy”. Nie sposób też przyjąć, że Sąd Okręgowy zlekceważył skutki wyroku Trybunału Konstytucyjnego.

Możliwość dokonania przez pracodawcę wypowiedzeń zmieniających (wypowiedzeń warunków indywidualnych umów o pracę) ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy nie jest kwestionowana w zaskarżonym wyroku. I nie powinna być kwestionowana. Możliwość dokonania przez pracodawcę wypowiedzeń zmieniających z tej przyczyny - w związku z ustaniem obowiązywania postanowień dotychczasowego układu zbiorowego pracy - nie jest przy tym uzależniona od zawarcia nowego układu zbiorowego pracy lub od wprowadzenia w życie (ustalenia samodzielnie przez pracodawcę lub w uzgodnieniu z za-

kładowymi organizacjami związkowymi - art. 77<sup>2</sup> § 4 k.p.) regulaminu wynagradzania. Inaczej mówiąc, ustalenie regulaminu wynagradzania, którego postanowienia miałyby zastąpić postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy, nie jest warunkiem zasadności lub zgodności z prawem wypowiedzenia zmieniającego indywidualne umowy o pracę. Pracodawca może te warunki ukształtować dowolnie, jednak z uwzględnieniem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy wyznaczających minimalne standardy ochrony uprawnień pracowniczych (art. 18 § 1 k.p.).

3. Zasadniczy problem w rozpoznawanej sprawie sprowadzał się do tego, czy do ustalonego stanu faktycznego - ukształtowanego przez rozwiązanie, w wyniku wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, dotychczasowego zakładowego układu zbiorowego pracy i jednocześnie brak wprowadzenia w to miejsce nowej zakładowej regulacji w postaci nowego układu zbiorowego pracy lub nowego regulaminu wynagradzania - może (powinien) być zastosowany w drodze analogii art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., co postulowała strona pozwana, powołując się na liczne wypowiedzi doktryny cytowane w wielu pismach procesowych, także w kasacji, czy też należy przyjąć, że opisana sytuacja faktyczna jest uregulowana wyczerpująco (wystarczająco) w prawie pracy (Kodeksie pracy), a zatem nieuzasadnione jest powoływanie się na konieczność odpowiedniego stosowania wskazanego przepisu w celu wypełnienia jakiejś rzekomej luki w prawie.

Nie ulega wątpliwości, że wypowiedzenie układu zbiorowego pracy rodzi skutki dla indywidualnych stosunków pracy. Skutki te dotyczą, między innymi, możliwości dokonania przez pracodawcę wypowiedzeń zmieniających indywidualne umowy o pracę na podstawie art. 42 k.p. Uzasadnioną przyczynę takich wypowiedzeń stanowi przy tym utrata mocy obowiązującej zakładowego układu zbiorowego pracy będąca następstwem upływu okresu wypowiedzenia. Kwestia możliwości dokonania wypowiedzenia zmieniającego w takiej sytuacji nie budzi wątpliwości w doktrynie i judykaturze. Problem sprowadza się do tego, jakie warunki wynagrodzenia pracodawca powinien zaproponować pracownikowi w miejsce dotychczasowych, sprzed wypowiedzenia.

Jeżeli dotychczasowy układ zbiorowy pracy jest zastępowany przez nowy układ zbiorowy albo przez regulamin wynagradzania, sprawa jest oczywista - warunki te powinny być co najmniej tak korzystne dla pracownika, jak to przewidują regulacje wewnątrzzakładowe (mogą być oczywiście korzystniejsze - art. 18 § 1 k.p. *a contrario*). Jeżeli natomiast po rozwiązaniu dotychczasowego układu zbiorowego nie

jest możliwe, z różnych przyczyn, wprowadzenie nowych regulacji płacowych (choćby dlatego, że zakładowe organizacje związkowe blokują zawarcie nowego układu zbiorowego pracy albo uniemożliwiają ustalenie regulaminu wynagradzania), wówczas pracodawca może kształtować nowe warunki wynagrodzenia w sposób dowolny, także znacząco mniej korzystny niż to miało miejsce w w dotychczasowym układzie zbiorowym. Ta swoboda pracodawcy w ukształtowaniu nowych - być może w istotny sposób mniej korzystnych - warunków wynagrodzenia powinna być kontrolowana przez związki zawodowe (choćby tylko w trybie określonym w art. 38 k.p., który ma zastosowanie także do indywidualnych wypowiedzeń zmieniających), a ewentualne dążenie pracodawcy do kształtowania wynagrodzeń na niższym niż dotychczasowy poziomie powinna skłonić zakładowe organizacje związkowe do intensywnych starań o zawarcie nowego układu zbiorowego pracy lub do uzgodnienia z pracodawcą treści regulaminu wynagradzania. Regulacje wewnętrzzakładowe (układ zbiorowy pracy, porozumienie zbiorowe, regulamin) wynegocjowane przez pracodawcę ze związkami zawodowymi lub przedstawicielstwem pracowników z założenia uwzględniają interesy pracowników na poziomie wyższym niż wynikający z minimalnych standardów powszechnego prawa pracy (art. 9 § 2 i § 3 k.p.).

Nie można podzielić poglądu strony skarżącej, że skutki wypowiedzenia układu zbiorowego pracy - w sytuacji, gdy nie zostaje on zastąpiony niezwłocznie przez nowy układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania - w odniesieniu do możliwości zmiany treści indywidualnych stosunków pracy nie są uregulowane w prawie pracy. Regulacja ta wynika bezpośrednio z art. 42 k.p. i innych przepisów, do których przepis ten się odwołuje (art. 42 § 1 k.p.). Pogląd o rzekomej luce prawnej, wymagającej wypełnienia przez zastosowanie *per analogiam* art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p., skarżąca wiąże ze stwierdzeniem przez Trybunał Konstytucyjny niekonstytucyjności art. 241<sup>7</sup> § 4 k.p., który regulował sytuację powstałą w wyniku wypowiedzenia układu zbiorowego pracy. Poglądu skarżącej w tej kwestii Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie podziela.

Przepis art. 241<sup>7</sup> § 4 k.p. składał się z dwóch zdań. W pierwszym stwierdzono, że w razie rozwiązania układu do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie ustaliły lub w drodze porozumienia ustalą inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu. W drugim zaś, że przepis art. 241<sup>8</sup> § 2 k.p. stosuje się .

Art. 241<sup>7</sup> § 4 k.p. został uznany za niezgodny z art. 20 i 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 z art. 6 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67) wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01 (Dz.U. z 2002 r. Nr 196, poz. 1660, OTK-A 2002 nr 6, poz. 82, z glosą K. Walczaka Monitor Prawniczy 2003 nr 14, s. 659). Zgodnie z tym wyrokiem wymieniony przepis (obydwa składające się nań zdania) utracił moc z dniem 26 listopada 2002 r.

Usunięty wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z porządku prawnego przepis art. 241<sup>7</sup> § 4 zdanie drugie k.p. zawierał odesłanie do art. 241<sup>8</sup> § 2 k.p. Oznaczało ono, że po zakończeniu obowiązywania układu wynikające z niego warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy miały być stosowane do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków, co należało odczytywać w ten sposób, że po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu (okresu określonego w art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p.) możliwe było wypowiedzenie warunków wynikających z układu. Z kolei zawarte w art. 241<sup>8</sup> § 2 zdanie drugie k.p. stwierdzenie, że w takim przypadku stosuje się art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p., oznaczało, iż przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu.

Jednocześnie jednak z treści przepisu, który utracił moc (art. 241<sup>7</sup> § 4 zdanie pierwsze i zdanie drugie k.p.), wynikało w sposób jednoznaczny, że zastosowanie art. 241<sup>8</sup> § 2 k.p. dotyczyć ma sytuacji, w której po rozwiązaniu dotychczasowego układu zbiorowego pracy wchodzi w życie nowy układ. Nie ma podstaw, aby przyjmować, że przepis ten (art. 241<sup>8</sup> § 2 k.p.) powinien mieć zastosowanie także w takim okresie „bezukładowym”, kiedy po rozwiązaniu dotychczasowego układu nie doszło - z różnych przyczyn - do zawarcia nowego, a więc pracodawca, kształtując wypowiedzeniami zmieniającymi nową treść indywidualnych stosunków pracy, nie musi kierować się obowiązującą w stosunku do pracowników regulacją (wyznaczającą minimalny standard ochrony interesów pracowniczych) przewidzianą w układzie zbiorowym pracy.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego doprowadził do wyeliminowania z porządku prawnego całego przepisu art. 241<sup>7</sup> § 4 k.p., a nie tylko jego zdania pierwszego.

Oznacza to, że z poprzedniej jego treści, obowiązującej przed utratą jego mocy, nie można wyprowadzać wniosku, że już po zmianie stanu prawnego (wynikającej z wyroku Trybunału Konstytucyjnego) do stanów faktycznych, w których nie doszło po rozwiązaniu dotychczasowego układu do zawarcia nowego układu, należy stosować art. 241<sup>8</sup> § 2 k.p., a także - w wyniku kolejnego odesłania - art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p.

Przepis art. 241<sup>8</sup> k.p. reguluje wyłącznie kwestię dalszego stosowania u nowego pracodawcy układu zbiorowego pracy, którym byli objęci pracownicy u poprzedniego pracodawcy, przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Stanowi on (w § 1), że w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Przedmiotem regulacji zawartej w omawianym przepisie jest zatem sytuacja odmienna od tej, z jaką mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie, w której chodzi o wypowiedzenie przez pracodawcę obowiązującego u niego zakładowego układu zbiorowego pracy, a nie o dalsze stosowanie do pracowników, którzy przeszli do tego (nowego) pracodawcy, postanowień dotyczącego ich układu zbiorowego pracy obowiązującego u dotychczasowego pracodawcy.

Można zgodzić się ze skarżącą, że przepis art. 241<sup>7</sup> k.p. nie reguluje dosłownie i wprost, jakie działania powinien podjąć pracodawca, który wypowiedział układ zbiorowy pracy, a okres wypowiedzenia tego układu już minął, w celu dokonania zmiany treści indywidualnych stosunków pracy ukształtowanych postanowieniami wypowiedzianego i już nieobowiązującego układu. Nie wynika z tego jednak, że odpowiedzi na to pytanie należy szukać w odpowiednim stosowaniu (*per analogiam legis*) art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. Jeżeli pracodawca nie doprowadził do uzgodnienia ze związkami zawodowymi postanowień nowego układu zbiorowego pracy, albo tylko regulaminu wynagradzania, i jednocześnie nie mógł także sam wydać owego regulaminu, do czasu uzgodnienia treści i zawarcia nowego układu zbiorowego pracy albo do czasu wprowadzenia w życie regulaminu wynagradzania wynagrodzenie za pracę może być regulowane indywidualnymi umowami, a składając oświadczenie woli o wypowiedzeniu zmieniającym (wypowiedzeniu warunków płacy) pracodawca powinien stosować ogólne przepisy o wypowiedaniu umów o pracę (art. 42 § 1 k.p.), skoro art. 241<sup>7</sup> k.p. w jego obecnym kształcie normatywnym wynikają-

cym z wyroku Trybunału Konstytucyjnego nie odsyła do żadnego przepisu, z którego wynikać miałyby ograniczenie możliwości (konieczności) stosowania ogólnych unormowań, w tym dotyczących ochrony trwałości stosunku pracy i ochrony treści tego stosunku w niezmienionej postaci.

Możliwość zastosowania *per analogiam* art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. do sytuacji powstałej po wypowiedzeniu przez pracodawcę układu zbiorowego pracy, a przed zawarciem nowego, wchodziłaby w grę wyłącznie w razie stwierdzenia rzeczywistej luki w prawie powstałej po wyroku Trybunału Konstytucyjnego. W ocenie Sądu Najwyższego z luką taką nie mamy jednak do czynienia w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, skoro możliwe jest zastosowanie ogólnych przepisów o wypowiedaniu umów - w tym o wypowiedzeniu zmieniającym (art. 42 § 1 k.p.) - ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z ogólnej regulacji warunków, przesłanek i trybu takiego wypowiedzenia.

Przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. dotyczy wprowadzenia układu zbiorowego pracy zawierającego postanowienia dotyczące warunków pracy mniej korzystne od dotychczasowych. Zgodnie z tym przepisem, postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy; przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu. Przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. uchyla wszystkie zakazy wypowiedzenia, gdy pracodawca wprowadza do treści stosunku pracy mniej korzystne dla pracowników postanowienia układu zbiorowego, składając im wypowiedzenia zmieniające. Zgodnie z tym przepisem postanowienia mniej korzystne dla pracownika wprowadza się w drodze wypowiedzenia zmieniającego, a więc przy zastosowaniu konstrukcji z art. 42 k.p. Pracodawca nie ma obowiązku wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy, a jest to jedynie jego uprawnienie, z którego może, lecz nie musi korzystać. Jeżeli jednak skorzysta, to w tej szczególnej sytuacji nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków umowy.

Należy podzielić pogląd Sądu Okręgowego, że art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. jest przepisem, który w istotny sposób ogranicza trwałość stosunku pracy osób szczególnie chronionych. Ochrona ta wynika z bezwzględnie obowiązujących przepisów Kodeksu

pracy oraz innych ustaw (np. ustawy o związkach zawodowych). Ochrona jest regułą w tym znaczeniu, że przepisy ją ustanawiające nie zakreślają jej granic przedmiotowych do określonych sytuacji, tylko przewidują, że pewna kategoria pracowników podlega szczególnej ochronie. Odstępstwo od tak ustanowionej zasady szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy niektórych kategorii pracowników musi wynikać z wyraźnego przepisu ustawy. Z kolei przepisy ograniczające w określonych sytuacjach ową ochronę nie mogą być wykładane rozszerzająco, przy zastosowaniu wykładni systemowej (bo tak należy rozumieć powołanie się przez skarżącą na inne „podobne” sytuacje związane z zastąpieniem jednej regulacji wewnątrzzakładowej przez inną regulację lub z zawieszeniem na mocy porozumienia ze związkami zawodowymi stosowania przepisów korzystniejszych dla pracownika od podstawowego standardu ochrony) lub wykładni funkcjonalnej związanej z celem rozwiązania (wypowiedzenia) układu zbiorowego, jeżeli brak jest wyraźnego przepisu pozwalającego na takie ograniczenie w odniesieniu do konkretnej sytuacji faktycznej. Odstępstwa muszą być interpretowane ściśle. Tak należy rozumieć sformułowany przez Sąd Okręgowy pogląd o „restrykcyjnej” wykładni przepisów ograniczających ochronę w sytuacji, gdy ta ochrona (ujęta podmiotowo) jest regułą, a odstępstwo od niej - w pewnych ściśle określonych przedmiotowo okolicznościach - wyjątkiem. Skarżąca twierdzi, że konieczność zastosowania w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę układu zbiorowego pracy przepisu art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. wynika z przyjętych w prawie pracy konstrukcji przy podobnych instytucjach, gdzie przyjmuje się, że utrata mocy obowiązującej norm nie prowadzi automatycznie do utraty mocy obowiązującej warunków umowy ukształtowanych na podstawie tych źródeł prawa, lecz wymaga dokonania wypowiedzenia. Zdaniem skarżącej, konstrukcja dokonywania wypowiedzenia lub wypowiedzenia zmieniającego indywidualnych umów o pracę w przypadku zmiany układu zbiorowego pracy, a także zawieszenia jego postanowień lub nawet zawieszenia postanowień umów o pracę porozumieniem związkowym bez konieczności przestrzegania przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia umów, jest w Kodeksie pracy regułą, która można podnieść do rangi zasady zbiorowego prawa pracy. Jako przykłady takich regulacji skarżąca wskazuje art. 9<sup>1</sup> k.p., art. 23<sup>1a</sup> k.p., art. 241<sup>8</sup> § 2 k.p. i art. 241<sup>27</sup> k.p.

Wśród wskazanych przykładów mieszczą się różne sytuacje.

Przepis art. 9<sup>1</sup> k.p. dotyczy zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron

stosunku pracy, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy. Porozumienie nie może jednak dotyczyć przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych. Porozumienie takie zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Do zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy w drodze porozumienia stosuje się odpowiednio przepis art. 241<sup>27</sup> § 3 k.p., co oznacza, że w zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie stosuje się z mocy prawa wynikających z zawieszonych przepisów prawa pracy warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Jeżeli zawieszenie stosowania tych przepisów następuje z mocy prawa, to nie jest potrzebne wypowiedzenie zmieniające. Powołanie się przez skarżącą na wskazany przykład czasowego zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy na mocy porozumienia zawartego przez pracodawcę z organizacją związkową lub przedstawicielstwem pracowników jest nieadekwatne do sytuacji, z jaką mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie. W sprawie tej do zmiany dotychczasowych warunków indywidualnych umów o pracę mogło dojść jedynie w drodze wypowiedzenia zmieniającego, czyli czynności prawnej pracodawcy, a nie z mocy prawa.

Podobnie należy ocenić powołanie się przez skarżącą na treść art. 23<sup>1a</sup> k.p. i art. 241<sup>27</sup> k.p. Pierwszy z nich dotyczy zawarcia porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników. Do takiego porozumienia stosuje się odpowiednio art. 9<sup>1</sup> § 1-4 k.p., a zatem również przepis art. 241<sup>27</sup> § 3 k.p.

Drugi z kolei dotyczy zawarcia przez strony układu zbiorowego pracy porozumienia o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego bądź jednego z nich, ze względu na sytuację finansową pracodawcy. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

Z przedstawionych powyżej regulacji dotyczących zawierania przez pracodawcę z organizacjami związkowymi lub z przedstawicielstwem pracowników poro-



rozumień o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy, postanowień układów zbiorowych pracy lub tylko postanowień umów o pracę wynika, między innymi, że skutek porozumienia zawieszającego, w postaci czasowej zmiany treści umów o pracę, polegającej na zastąpieniu warunków tych umów, wynikających z zawieszonych przepisów prawa pracy, postanowień układu zbiorowego pracy lub postanowień umów o pracę, warunkami wynikającymi z przepisów ustawowych, następuje z mocy prawa bez dokonywania wypowiedzeń zmieniających. Pracodawca nie ma możliwości niezastosowania porozumienia zawieszającego do pracowników objętych porozumieniem, ponieważ jego skutki następują automatycznie. Automatyzm ten dotyczy także pracowników objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2004 r., I PK 627/03, OSNP 2005 nr 12, poz. 168). A zatem z treści powołanych przepisów art. 9<sup>1</sup> k.p., art. 23<sup>1a</sup> k.p. i art. 241<sup>27</sup> k.p. nie można wyprowadzać takiego wniosku, jaki sformułowała skarżąca, jakoby dało się na ich podstawie skonstruować ogólną regułę zbiorowego prawa pracy o możliwości dokonywania w tych przypadkach wypowiedzeń zmieniających bez konieczności przestrzegania przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzania umów.

We wszystkich pozostałych przytoczonych przez skarżącą przypadkach, w których może dojść do wypowiedzenia warunków umowy o pracę (wypowiedzenia zmieniającego) z jednoczesnym odejściem od ochrony pracowników w stronę możliwości nieograniczonego wypowiedzenia zmieniającego, przepisy wyraźnie regulują kwestię odstępstwa od przepisów ochronnych (art. 241<sup>8</sup> k.p., art. 241<sup>13</sup> k.p.) Tymczasem, w odniesieniu do sytuacji, w jakiej znalazła się powódka, nie ma takiej wyraźnej regulacji ustawowej dotyczącej odstępstwa od przepisów ochronnych.

Należy także zwrócić uwagę na to, że we wszystkich przytoczonych przez skarżącą przykładach przepisów regulujących zagadnienie możliwości pogorszenia (zmiany na niekorzyść pracownika) warunków pracy i płacy mamy do czynienia z ukształtowaniem mniej korzystnej sytuacji prawnej pracowników w następstwie porozumień zawartych przez pracodawcę z organizacjami związkowymi lub z przedstawicielstwem pracowników. Oznacza to, że organizacje związkowe (przedstawicielstwo pracowników) zaakceptowały pogorszenie warunków pracy i płacy (warunków zatrudnienia). W sytuacji faktycznej poddawanej ocenie w rozpoznawanej sprawie doszło jedynie do wypowiedzenia układu zbiorowego pracy przez pracodawcę - jego jednostronną czynnością prawną - bez zawierania jakiegokolwiek porozumienia z

reprezentującymi pracowników organizacjami związkowymi lub z przedstawicielstwem pracowników co do dalszych skutków (następstw) owego wypowiedzenia. W takiej sytuacji pogląd o możliwości odstąpienia od ogólnych przepisów ochronnych z powołaniem się na zasadę zbiorowego prawa pracy jest trudny do zaakceptowania. To przepisy ochronne są regułą. Odstąpienie od nich - na przykład w sytuacjach przewidzianych art. 241<sup>8</sup> § 2 k.p. i art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. - jest natomiast wyjątkiem, który nie podlega wykładni rozszerzającej. Skutek z art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. jest objęty wola stron stosunków zbiorowego prawa pracy. Chodzi przecież o wprowadzenie nowego układu zbiorowego, na co musiały wyrazić zgodę działające u pracodawcy organizacje związkowe reprezentujące pracowników. 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.

Wbrew zarzutom strony pozwanej, przyjęcie punktu widzenia prezentowanego przez Sąd Okręgowy nie stanowi dalszego bezpodstawnego rozszerzania mocy obowiązującej starego układu zbiorowego pracy niezgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego. Trybunał Konstytucyjny nie zajmował się w swoim orzeczeniu taką sytuacją faktyczną i prawną, z jaką mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie. Stwierdził nawet wyraźnie w uzasadnieniu powołanego wyroku, że po utracie mocy obowiązującej art. 241<sup>7</sup> § 4 k.p. znajdują zastosowanie ogólne przepisy prawa pracy o wypowiedzaniu umów.

Brak możliwości zastosowania przez analogię art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. nie niweczy skutków wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Ograniczenia możliwości wypowiedzenia warunków wynagrodzenia dotyczą jedynie pracowników podlegających szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. W stosunku do pozostałych pracowników wypowiedzenia zmieniające dokonane przez pracodawcę z powołaniem się na rozwiązanie (i utratę mocy obowiązującej) układu zbiorowego pracy są możliwe i będą na ogół uzasadnione. Zawsze jest też możliwa zmiana warunków indywidualnych umów o pracę w drodze porozumienia stron stosunku pracy.

Reasumując, należy stwierdzić, że *de lege lata* nie ma takiej luki prawnej powstałej w następstwie wydania wyroku Trybunału Konstytucyjnego, która wymagałaby wypełnienia przez odpowiednie (*per analogiam legis*) stosowanie art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. Stosuje się bowiem ogólne przepisy o wypowiedzaniu umów, w tym art. 38 k.p. i art. 39 k.p.

Odmienne wnioski nie płyną również z treści art. 43 pkt 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy. W pozwanej Spółce nie doszło do wprowadzenia nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub pewnej ich grupy. W taki sposób nie można bowiem potraktować wypowiedzenia dotychczasowego układu zbiorowego pracy w sytuacji, gdy nie doszło do zawarcia nowego układu lub co najmniej ustalenia regulaminu wynagradzania. Właśnie dlatego, że nie doszło do wprowadzenia nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub pewnej ich grupy, nie było możliwe odstępianie od ogólnych przepisów ochronnych dotyczących niektórych kategorii pracowników (na przykład powódki objętej ochroną z art. 39 k.p.). Treść przepisu art. 43 pkt 1 k.p. dodatkowo przemawia za słusznością zwalczanego w kasacji poglądu Sądu Okręgowego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393<sup>12</sup> k.p.c.

=====