

Uchwała z dnia 4 stycznia 2008 r.

I PZP 9/07

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie: SN Andrzej Wróbel, SA Jolanta Pietrzak.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 stycznia 2008 r. sprawy z powództwa Janusza T., Lidii S., Grażyny Ś., Barbary S., Genowefy S. przeciwko Drukarni Narodowej SA w K. o przywrócenie na dotychczasowe warunki pracy i płacy i zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie postanowieniem z dnia 25 września 2007 r. [...]

„1. Czy pracodawca będący stroną Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego przed dniem 26 listopada 2002 r., po rozwiązaniu tego układu jest bezwzględnie związany zakazem wypowiedzenia warunków pracy i płacy w sytuacji, gdy strony wprowadziły do układu zapis odpowiadający swojej treścią art. 241(7) § 4 kp w brzmieniu obowiązującym przed 26 listopada 2002 r., czy też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 31/01 oraz okoliczności zawierania układu mogą mieć wpływ na związanie treścią tego postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ?,

2. Czy w przypadku wypowiedzenia indywidualnych warunków płacy i pracy w związku z rozwiązaniem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy stosuje się art. 38 § 1 kp i art. 45 § 1 kp w zakresie zasadności wypowiedzenia ?”

p o d j ą ł u c h w a ł ę :

1. Zakładowego układu zbiorowego pracy, zawartego w okresie między dniem 1 stycznia 2001 r. a dniem 26 listopada 2002 r., w którym zamieszczono postanowienie, że „w razie rozwiązania lub wypowiedzenia układu, strony przystąpią niezwłocznie do negocjacji treści nowego układu, a do czasu zawarcia przez strony nowego układu obowiązuje dotychczasowy”, nie stosuje się po jego rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez pra-

codawcę po ogłoszeniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01 (Dz. U. Nr 196, poz. 1660), chyba że postanowienie to zostało ustalone z zachowaniem swobody pracodawcy co do podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym.

2. Do wypowiedzenia wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania, stosuje się art. 38 § 1 i art. 45 § 1 k.p.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie postanowieniem z dnia 25 września 2007 r. [...] w sprawie z powództwa Janusza T., Lidii S., Grażyny Ś., Barbary S. i Genowefy S.j przeciwko Drukarni Narodowej SA w K. o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz o zapłatę, na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, które wyłoniło się przy rozpoznawaniu apelacji pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie z dnia 7 sierpnia 2006 r. [...]. Wyrokiem tym Sąd Rejonowy przywrócił do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy powodów Lidię S., Grażynę Ś., Barbarę S. i Genowefę S., a na rzecz powoda Janusza T. zasądził kwotę 3.859,26 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie byli zatrudnieni u strony pozwanej na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, będąc członkami zakładowej organizacji związkowej NSZZ Solidarność. W dniu 26 października 2001 r. został zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP), zgodnie z którym w razie rozwiązania lub wypowiedzenia układu, strony powinny przystąpić niezwłocznie do negocjacji treści nowego układu, a do czasu jego zawarcia ma obowiązywać układ dotychczasowy (rozdział XVI § 2 pkt 14 ZUZP). Przepis ten został wprowadzony do układu z inicjatywy strony związkowej w czasie negocjacji przeprowadzonych w 1998 r. i stanowił powtórzenie ówczesnie obowiązującego art. 241⁷ § 4 k.p. Na takie brzmienie tego postanowienia pozwana wyraziła zgodę. Układ zbiorowy został wypowiedziany przez pozwaną z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, który upłynął 30 września 2005 r. Po wypowiedzeniu układu organi-

zacje związkowe skierowały do pozwanej pismo, w którym oświadczyły, że zamierzają zawrzeć nowy układ i zażądały niezwłocznego podjęcia rokowań. W dniu 26 września 2005 r. odbyło się spotkanie w sprawie nowego zakładowego układu zbiorowego pracy, w trakcie którego strona pozwana zwróciła się do reprezentantów obu stron związkowych o przedłożenie propozycji układu. W dniu 25 października 2005 r. pozwana przedłożyła związkom zawodowym do akceptacji regulamin pracy, wynagradzania oraz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, wyznaczając trzydziestodniowy termin na prowadzenie negocjacji. Związki zawodowe przedstawiły wspólne stanowisko w dniu 25 listopada 2005 r. Następnie pozwana poinformowała stronę związkową, że wobec upływu wyznaczonego terminu, regulaminy przedłożone do akceptacji zostaną wprowadzone w życie w kształcie zaproponowanym przez pracodawcę, a do przedłożonego projektu układu zbiorowego pozwana ustosunkuje się w odpowiednim czasie. Pismami z dnia 26 października 2005 r. pozwana dokonała wypowiedzenia powodom warunków pracy i płacy w części dotyczącej czasu pracy, wynagrodzenia zasadniczego, premii oraz pozostałych składników wynagrodzeń i świadczeń związanych z pracą, wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Jako przyczynę wypowiedzenia podano rozwiązanie tego układu z dniem 30 września 2005 r. Przed dokonaniem wypowiedzeń pozwana nie przeprowadziła w trybie art. 38 k.p. konsultacji z zakładową organizacją związkową reprezentującą powodów. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy spowodowało ich zmianę na niekorzyść pracowników.

Sąd Rejonowy uznał zasadność powództw, gdyż pozwana naruszyła art. 38 § 1 k.p., który miał zastosowanie z mocy art. 42 § 1 k.p., przez co wypowiedzenia zmieniające zostały dokonane wadliwie. Ponadto - zdaniem Sądu pierwszej instancji - wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzeń była nierzeczywista, bowiem dotychczasowy ZUZP nadal obowiązywał, mimo że został wypowiedziany, skoro nie doszło do zawarcia nowego układu zbiorowego. Sąd Rejonowy wyraził przy tym pogląd, że postanowienia rozdziału XVI § 2 pkt 14 układu są skuteczne, mimo uznania przez Trybunał Konstytucyjny za niezgodne z Konstytucją przepisów Kodeksu pracy, których odzwierciedlenie stanowią te postanowienia układu. W ocenie Sądu Rejonowego, za takim poglądem przemawia to, że w chwili podpisywania ZUZP treść art. 241⁷ § 4 k.p., po nowelizacji wprowadzonej ustawą zmieniającą Kodeks pracy z dniem 1 stycznia 2001 r., była „nieco inna” niż przed nowelizacją. Ponadto, przedmiotowy przepis układu został wprowadzony w wyniku negocjacji, a przy tym brak było

uzasadnienia dla powtarzania przepisów Kodeksu pracy w układzie zbiorowym pracy, chyba że wolą stron było „oderwanie” obowiązywania takich regulacji od „decyzji ustawodawcy”.

Strona pozwana w apelacji od wyroku Sądu Rejonowego podniosła, że sporny przepis ZUZP był jedynie powieleniem bezwzględnie obowiązującego przepisu Kodeksu pracy. Jego treści strony nie negocjowały, przyjmując go w sposób mechaniczny, a postanowienia „kodeksowe” zostały zamieszczone w układzie z inicjatywy związków zawodowych, które argumentowały, że dla wygody i informacji pracownika układ powinien regulować całość „materii pracowniczej”. W odpowiedzi na apelację powodowie wskazali, że w chwili zawierania ZUZP „kodeksowy” nakaz obowiązywania dotychczasowego układu do czasu zawarcia nowego układu utracił już moc, gdyż w wyniku zmiany Kodeksu pracy od dnia 1 stycznia 2001 r., art. 241⁷ § 4 k.p. otrzymał nowe brzmienie, zgodnie z którym po wypowiedzeniu układu do czasu zawarcia układu nowego powstawał obowiązek stosowania jedynie postanowień układu dotychczasowego, a nie obowiązek stosowania całego układu. Skoro zatem strony umieściły w układzie postanowienia odpowiadające przepisowi Kodeksu pracy w wersji już nieobowiązującej, to nie można twierdzić, że było to wynikiem „mechanicznego przepisania nakazu zawartego w art. 241⁷ § 4 k.p.”, gdyż ten już nie istniał.

W toku postępowania apelacyjnego, Sąd Okręgowy przeprowadził uzupełniający dowód z przesłuchania prezesa pozwanej i ustalił, że negocjacje przy zawarciu ZUZP polegały na omawianiu i uzgadnianiu stanowisk dotyczących jedynie kwestii finansowych, natomiast sporne postanowienie zostało zamieszczone w układzie na wniosek organizacji związkowej, który strona pozwana zaakceptowała.

Sąd Okręgowy uznał, że rozstrzygnięcie przedstawionego zagadnienia prawnego ma podstawowe znaczenie dla oceny zasadności apelacji pozwanej i roszczeń powodów. Co do pierwszego pytania Sąd Okręgowy podniósł, że zastosowanie „wykładni literalnej” przemawia za trafnością poglądu, iż pracodawca będący stroną ZUZP zawartego przed dniem 26 listopada 2002 r., po rozwiązaniu tego układu jest bezwzględnie związany zakazem wypowiedzania warunków pracy i płacy, w sytuacji, gdy strony wprowadziły do układu przepis odpowiadający treścią art. 241⁷ § 4 k.p. (w brzmieniu obowiązującym przed 26 listopada 2002 r.). Postanowienie układu nie budzi bowiem wątpliwości interpretacyjnych, w powiązaniu ze stwierdzeniem, że strony nie były zobowiązane do zamieszczania w nim treści przepisów Kodeksu pracy. Niemniej jednak, w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada

2002 r., orzekającym niezgodność art. 241⁷ § 4 k.p. z Konstytucją, dopuszczalny jest również pogląd, że w takiej sytuacji (występującej w sprawie) zakaz wypowiedzania warunków pracy i płacy wynikający z ZUZP nie powinien mieć charakteru bezwzględniego, a przy ocenie związania nim pracodawcy, należy uwzględnić okoliczności zawierania układu. Za zasadnością takiego stanowiska przemawia to, że art. 241⁷ § 4 k.p. był przepisem bezwzględnie obowiązującym, którego pominięcie w treści ZUZP nie miało żadnego wpływu na obowiązywanie wynikającej z niego normy prawnej. Zatem, jeżeli strony zawierające ZUZP, umieściły w nim postanowienie odpowiadające treścią takiemu przepisowi Kodeksu pracy - działając w przekonaniu, że jest on zgodny z Konstytucją - to w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego, przy ocenie zakresu związania normą wynikającą z takiego postanowienia, należy uwzględnić okoliczności zawarcia układu, w tym również wolę i zamiar stron oraz ich świadomość co do ograniczeń z niego wynikających. Zdaniem Sądu drugiej instancji, inna powinna być ocena co do obowiązywania spornego przepisu układu w sytuacji, gdy został on wprowadzony w wyniku świadomych i zamierzonych działań stron, a inna w przypadku jego „automatycznego powielenia”, dokonanego na przykład dlatego, że przepis Kodeksu pracy miał charakter bezwzględnie obowiązujący, a jego „niezamieszczenie i tak nic by nie zmieniło”.

Co do drugiego z pytań, Sąd Okręgowy wskazał, że za stanowiskiem, iż w przypadku wypowiedzania indywidualnych warunków pracy i płacy w związku z rozwiązaniem zakładowego układu zbiorowego pracy, nie stosuje się art. 38 § 1 i art. 45 § 1 k.p., przemawia interpretacja art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. Zgodnie z tym przepisem, przy wypowiedzaniu warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu. Jego wykładnia - w ocenie Sądu odwoławczego - prowadzi do zniesienia wymagania zasadności wypowiedzenia, a w konsekwencji także wymagania przeprowadzenia konsultacji związkowej jako bezprzedmiotowej. Konsultacja służy bowiem wyrażeniu przez organizację związkową oceny co do zasadności wypowiedzenia, a skoro wypowiedzenie nie musi być uzasadnione, to przeprowadzanie konsultacji w trybie art. 38 § 1 k.p. staje się zbędne. Sąd Okręgowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05 (OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5) i wskazał, że może być jednak zbyt daleko idący wyrażony w nim pogląd, iż art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. zwalnia pracodawcę z wymagania dotyczącego zasadności wypowiedzenia. Za-

sadność wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub wynikających z takiej umowy warunków pracy i płacy jest bowiem w prawie pracy „podstawową i kardynalną przesłanką” uznania jego dopuszczalności. Dlatego - według Sądu Okręgowego - sformułowanie użyte w art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. należałoby wyklądać jako dopuszczające złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu na przykład pracownikom szczególnie chronionym. Zwrot „przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia” należałoby więc interpretować w ten sposób, że chodzi o przepisy, które uniemożliwiają pracodawcy złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z uwagi na przysługującą pracownikowi szczególną ochronę stosunku pracy. Na poparcie tej tezy Sąd Okręgowy powołał stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 kwietnia 2007 r. (I PK 255/06), że w razie utraty mocy obowiązującej (rozwiązania) dotychczasowego układu zbiorowego pracy i braku możliwości zawarcia lub wydania zakładowego regulaminu wynagradzania, ze względu na wspólnie uzgodnione negatywne stanowisko zakładowych organizacji związkowych, pracodawca może regulować warunki pracy i płacy według standardów powszechnego prawa pracy, co sprawia, że wypowiedzenie zmieniające wymaga zbadania jego zgodności z prawem i oceny zasadności na gruncie powszechnie obowiązującego prawa pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedstawione zagadnienie prawne składa się z dwóch pytań. Pierwsze dotyczy obowiązywania (dalszego stosowania) zakładowego układu zbiorowego pracy zawartego po dniu 1 stycznia 2001 r. a przed dniem 26 listopada 2002 r. (konkretnie w dniu 26 października 2001 r.), w zakresie indywidualnych warunków pracy i płacy, po rozwiązaniu tego układu wskutek wypowiedzenia przez pracodawcę, jeżeli w układzie zawarto postanowienie o dalszym jego stosowaniu (obowiązywaniu) pod określonymi warunkami. Taka jest istota tego pytania, gdyż zauważyć należy, że Sąd Okręgowy błędnie w pytaniu sformułował wątpliwość co do obowiązywania „zakazu wypowiedzania warunków pracy i płacy”. Przedmiotowy układ zbiorowy nie zawiera takiego zakazu, a w każdym razie nie wynika on z postanowienia rozdziału XVI § 2 pkt 14. Drugi problem dotyczy stosowania art. 38 § 1 k.p. w przypadku dokonywania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy po rozwiązaniu zakładowego układu zbiorowego pracy oraz stosowania w tej sytuacji art. 45 § 1

k.p., w czym mieści się także problem, czy rozwiązanie układu samodzielnie jest wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie.

1. Analizę pierwszego z przedstawionych przez Sąd Okręgowy pytań prawnych należy rozpocząć od stwierdzenia, że postanowienia układów zbiorowych pracy, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, są niewątpliwie źródłem prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). Źródłem prawa pracy, a więc podstawą prawną roszczeń pracowniczych, są jednak tylko te postanowienia układu, które określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Stosownie do art. 240 § 1 k.p. (w brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 3 lit. a ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 107, poz. 1127 ze zm., obowiązującym od dnia 1 stycznia 2001 r.), układ zbiorowy określa nie tylko warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy (pkt 1; postanowienia normatywne), ale także wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień (pkt 2; postanowienia obligacyjne). Strony układu (pracodawcza i związkowa), określając wzajemne zobowiązania przy jego stosowaniu, mogą w szczególności ustalić: 1) sposób publikacji układu i rozpowszechniania jego treści, 2) tryb dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu, 3) tryb wyjaśniania treści postanowień układu oraz rozstrzygania sporów między stronami w tym zakresie (art. 241 k.p.). Przyjmuje się (co do zasady), że postanowienia obligacyjne układu (objęte art. 240 § 1 pkt 2 k.p.) nie mogą być podstawą indywidualnych roszczeń pracowniczych, gdyż odnoszą się do zbiorowych stosunków pracy i ewentualne spory powstałe na tle ich realizacji podlegają rozwiązywaniu według procedury sporów zbiorowych (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 17/00, OSNAPiUS 2001 nr 23, poz. 684; PiP 2002 nr 7, s. 104 z glosą J. Steliny; OSP 2002 nr 10, poz. 131 z glosą T. Kuczyńskiego). Takimi postanowieniami niewątpliwie są regulacje dotyczące „stosowania układu i przestrzegania jego postanowień”, a więc także postanowienia dotyczące dalszego stosowania (obowiązywania) układu po jego rozwiązaniu w wyniku wypowiedzenia. Powstaje więc na wstępie problem, czy pracownik dochodzący roszczeń ze stosunku pracy w ogóle może się powoływać na takie (obligacyjne) postanowienia układu. W tym przedmiocie należy uznać, że takie postanowienia układu (dotyczące jego dalszego stosowania po rozwiązaniu) tworzą całość z jego częścią normatywną (regulującą prawa i obowiązki stron stosunku pracy) i dlatego pracownik może się na nie powoływać. Takie postanowienia są zbliżone w swym charakterze do przepisów przejściowych w

aktach prawnych powszechnie obowiązujących, a więc nie tyle regulują wzajemne prawa i obowiązki stron układu (strony pracodawczej i związkowej), co wyznaczają w czasie zakres stosowania części normatywnej układu. W istocie chodzi więc o ustalenie treści prawa materialnego, które ma być zastosowane w odniesieniu do konkretnego roszczenia pracowniczego, a sąd ma obowiązek stosować do ustalonego stanu faktycznego właściwe prawo materialne (*iura novit curia*).

Postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 2 k.p.), a postanowienia układów naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązują (art. 9 § 4 k.p.). Już z tych regulacji wynika, że sąd pracy, rozpatrując sprawę o roszczenie pracownika ze stosunku pracy, kontroluje zgodność postanowień układów zbiorowych z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Inaczej rzecz ujmując, sąd pracy ma obowiązek stosowania układu zbiorowego pracy w jego części normatywnej, pod warunkiem, że jego postanowienia nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie są mniej korzystne niż przepisy powszechnie obowiązujące, nie są z nimi sprzeczne w niedozwolonym zakresie (np. nie wykraczają poza zakres dozwolonej regulacji - art. 239 § 3 lub art. 241²⁶ § 2 k.p.) oraz nie są mniej korzystne niż regulacje zawarte w źródłach prawa pracy niższego rzędu (argument z art. 9 § 3 k.p.) i w umowie o pracę - art. 18 k.p. (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03, OSNP 2004 nr 11, poz. 187; OSP 2005 nr 5, poz. 66 z glosą B. Cudowskiego). Jeżeli warunki te nie są spełnione, w szczególności, gdy postanowienie układu zbiorowego pracy jest w niedozwolonym zakresie sprzeczne z przepisem powszechnie obowiązującym, sąd pracy nie stosuje takiego przepisu układu. Dotyczy to również sprzeczności postanowienia układu zbiorowego pracy z Konstytucją, a w szczególności z jej art. 59 ust. 2. Tę „niedozwoloną” sprzeczność postanowienia układu z przepisem powszechnie obowiązującym należy oceniać z zastosowaniem zasady, że zgodność układu zbiorowego pracy z bezwzględnie (ściśle) obowiązującymi przepisami prawa nie ma charakteru bezwarunkowego i podlega ocenie z punktu widzenia konstytucyjnego prawa (wolności) do rokowań zbiorowych oraz konstytucyjnej zasady proporcjonalności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r., I PK 313/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 333 oraz orzecznictwo i literatura wskazana w jego uzasadnieniu).

Dla analizy pierwszego z postawionych pytań podstawowe znaczenie ma odniesienie do treści art. 241⁷ k.p. Przepis ten był wielokrotnie zmieniany, a w rozpatrywanym problemie istotne jest wyróżnienie trzech okresów. W pierwszym z nich do dnia 1 stycznia 2001 r. art. 241⁷ § 4 k.p. obowiązywał w brzmieniu ustalonym przez art. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.) i stanowił, że w razie rozwiązania lub wypowiedzenia układu, do czasu zawarcia nowego układu, obowiązuje układ dotychczasowy, chyba że strony oświadczą, iż nie zamierzają zawrzeć nowego układu. Przepis miał więc charakter ściśle, bezwzględnie obowiązujący i strony układu nie mogły w tym przedmiocie wprowadzić żadnych zmian. Jeśli wprowadziły do układu postanowienie dotyczące tej kwestii, to musiały powtórzyć treść przepisu Kodeksu, a wówczas postanowienie układu w ogóle nie miało charakteru normatywnego (nie tworzyło żadnej normy prawnej). Jeśli strony układu w tym okresie wprowadziły do niego postanowienie inaczej regulujące dalsze stosowanie układu po rozwiązaniu, to takie postanowienie było sprzeczne z bezwzględnie (ściśle) obowiązującym przepisem ustawy. Równocześnie jednak przepis ustawy (art. 241⁷ § 4 k.p.) był sprzeczny z normami wyższego rzędu wskazanymi w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01 (Dz.U. Nr 196, poz. 1660; OTK 2002-A nr 6, poz. 82; Monitor Prawniczy 2003 nr 14, s. 659 z glosą K. Walczaka). W drugim okresie od dnia 1 stycznia 2001 r. do dnia 26 listopada 2002 r. art. 241⁷ k.p. obowiązywał w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 5 lit. a ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie Kodeksu pracy do utraty mocy obowiązującej art. 241⁷ § 4 k.p. wskutek ogłoszenia wskazanego wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Ten okres jest najistotniejszy w rozpoznawanym zagadnieniu, gdyż wówczas został zawarty analizowany układ zbiorowy. I wreszcie trzeci okres od dnia 27 listopada 2002 r., w którym żaden przepis ustawowy nie reguluje dalszego obowiązywania układu zbiorowego pracy po jego rozwiązaniu wskutek wypowiedzenia. Gdyby w układzie zbiorowym zawartym w tym okresie, strony wprowadziły do niego postanowienie określające dalsze jego stosowanie po rozwiązaniu (ustaliły tego warunki), to zrealizowałyby swobodę kształtowania treści układu i takie postanowienie byłoby ważne (obowiązywałoby).

W okresie od dnia 1 stycznia 2001 r. do dnia 26 listopada 2002 r. art. 241⁷ § 4 k.p. stanowił, że w razie rozwiązania układu do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie ustaliły lub w drodze porozumienia ustalą inny termin stosowania postanowień roz-

wiązanego układu. Przepis miał charakter względnie obowiązujący (dyspozytywny). Nie było więc (teoretycznie) przeszkód, aby strony postanowiły w układzie (lub porozumieniu), że bezwarunkowo traci on moc z chwilą rozwiązania wskutek wypowiedzenia lub w jakikolwiek inny sposób uregulowały tę kwestię (określiły warunki lub termin utraty mocy układu). Mimo tego, Trybunał Konstytucyjny we wskazanym wyroku z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01, uznał ten przepis za niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji 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. Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu tego wyroku wywiódł w szczególności, że z art. 59 Konstytucji wynika między innymi wymaganie zagwarantowania zarówno związkom zawodowym, jak i organizacjom pracodawców: 1) prawa występowania z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego, 2) prawa uczestniczenia w rokowaniach dotyczących układu zbiorowego, 3) swobody podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym oraz 4) możliwie szerokiego zakresu swobody w zakresie kształtowania treści układów zbiorowych. Celem art. 241⁷ § 4 k.p. jest eliminacja tzw. stanu bezukładowego, ale - zdaniem Trybunału - skoro w praktyce stosunków gospodarczych rozwiązanie układu zbiorowego następować będzie, w zasadniczej większości przypadków, w razie istotnej zmiany w otoczeniu makroekonomicznym, dlatego strony układu zbiorowego, które obciążone są konsekwencjami takiej zmiany powinny mieć zagwarantowaną możliwość jego skutecznego rozwiązania. Tymczasem art. 241⁷ § 4 k.p. w wielu przypadkach umożliwiałby nie tylko ograniczenie, lecz wręcz wykluczenie możliwości w pełni dobrowolnego rozwiązania układu zbiorowego. W dalszych rozważaniach Trybunał wywiódł, że art. 241⁷ § 4 k.p. był przepisem o charakterze względnie wiążącym, w związku z czym strony zawierające układ mogły, jeżeli taka była ich wola, ustalić termin dalszego stosowania jego postanowień w sytuacji, gdy układ ulegnie rozwiązaniu. W rezultacie to strony zawierające układ, a więc także pracodawcy i ich organizacje, mogły decydować o tym, czy w razie rozwiązania układu do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, czy też ustala się inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, art. 241⁷ § 4 k.p. formalnie wiązał w sytuacji, gdy strony nie uzgodniły zasad odnoszących się do stosowania układu po jego rozwiązaniu lub w drodze

porozumienia nie ustaliły innego terminu jego stosowania. Jednak, żeby uniknąć negatywnych następstw tego przepisu, potrzebna była zgodna wola wszystkich stron dotychczasowego układu zbiorowego. W przypadku, gdy tylko jedna ze stron dotychczasowego układu była zainteresowana dostosowaniem jego postanowień do nowych warunków społeczno-gospodarczych, a najczęściej stroną tą był pracodawca, druga strona korzystając z postanowień tego przepisu mogła, nie narażając się na żadne konsekwencje, przedłużać bez ograniczeń, nieomal w nieskończoność, stosowanie postanowień układu dotychczasowego. Oznacza to, że Trybunał Konstytucyjny uznał art. 241⁷ § 4 k.p. za niezgodny ze wskazanymi przepisami wyższego rzędu, nie tyle z uwagi na jego treść, co ze względu na praktyczne możliwości jego stosowania w zakresie realizacji konstytucyjnego wzorca (art. 59 ust. 2 Konstytucji) zawierającego w szczególności zasadę swobody (w tym przypadku strony pracodawczej) podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym (tę konstytucyjną zasadę Trybunał wielokrotnie powoływał; por. wyrok z dnia 23 października 2001 r., K 22/01, Dz.U. Nr 125, poz. 1378; OTK 2001 nr 7, poz. 215).

W analogiczny sposób należy oceniać obowiązywanie (ważność) postanowienia układu zbiorowego pracy zawartego w okresie od dnia 1 stycznia 2001 r. do dnia 26 listopada 2002 r., w którym uregulowano dalsze stosowanie układu po jego rozwiązaniu wskutek wypowiedzenia. Regułą będzie, że takie postanowienie zostało zawarte z naruszeniem swobody pracodawcy w podejmowaniu decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym, a tym samym jest ono zawarte sprzecznie z art. 59 ust. 2 Konstytucji i nie ma mocy obowiązującej. Nie można jednak wykluczyć, że przy wprowadzeniu takiego postanowienia w tym okresie strony (pracodawca) skorzystały z możliwości, jakie stwarzał art. 241⁷ § 4 k.p. w zakresie omawianego uregulowania. Nie tylko więc nie została naruszona konstytucyjna zasada swobody w związaniu się układem zbiorowym, ale wręcz zrealizowano inną zasadę konstytucyjnie gwarantowaną, a mianowicie zasadę swobody kształtowania treści układów zbiorowych. W takim przypadku postanowienie układu zbiorowego obowiązuje z mocy woli jego stron. Zależać to będzie od okoliczności konkretnych przypadków, przykładowo takich, jak treść postanowienia układowego (czy tylko powtarza treść przepisu Kodeksu, czy też ją modyfikuje i w jaki sposób) oraz przebieg negocjacji (kto był inicjatorem wprowadzenia takiego postanowienia, a zwłaszcza, jakie w tym zakresie było stanowisko pracodawcy).

2. Przechodząc do drugiego z pytań przedstawionych przez Sąd Okręgowy, należy przypomnieć, że Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06 (OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181), uznał, iż art. 241¹³ § 2 k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania. W uzasadnieniu tej uchwały wyraźnie jednak zaznaczył, że nie rozważał zagadnienia, czy przepis ten uchyla wymagania zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) oraz konsultacji z zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.), gdyż nie było to objęte pytaniem prawnym. Problem ten był różnie rozwiązywany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05 (OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5), Sąd Najwyższy uznał, że do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z rozwiązanego układu zbiorowego pracy nie stosuje się przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy oraz - w odniesieniu do umowy zawartej na czas nieokreślony - o zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) i konsultacji związkowej (art. 38 § 1 k.p.); pracodawca jest jednak związany przepisami o równym traktowaniu pracowników i ich niedyskryminacji (art. 32 i 33 Konstytucji RP; art. 11² i 11³ k.p., a także art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.) oraz zakazem czynienia z prawa wypowiedzenia użytku w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wywiódł w szczególności, że użyty w art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. zwrot „przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu” ma szerszy zakres od określenia „przepisy szczególne dotyczące ochrony pracowników”, użytego dla uchylecia zakazów wypowiedzenia definitywnego w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ § 1 k.p.), a także od wyrażenia „przepisy odrębne” zamieszczonego w art. 5 ust. 1 oraz art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Z tego wynika, że art. 241¹³ § 2 k.p. wyłącza wymagania zasadności wypowiedzenia zmieniającego wówczas, gdy jest ono złożone po utracie mocy obowiązującej układu zbiorowego, skoro nie odwołuje się on ani do „przepisów szczególnych” ani do „ochrony szczególnej”. Dlatego wyłączone jest również stosowanie konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową (art. 38 w związku z art. 42 § 1 k.p.), gdyż byłoby to bezprzedmiotowe, skoro zasadność wypo-

wiedzenia zmieniającego nie jest w takim wypadku wymagana. Nie oznacza to jednak, że pracodawca jest zwolniony z obowiązku podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.), gdyż obowiązek ten pełni inne funkcje. Odmienne poglądy prawne zostały przedstawione w uzasadnieniu wyroku z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 24/05 (OSNP 2006 nr 13-14, poz. 201), w którym stwierdzono, że ze względu na to, iż wypowiedzenie układu zbiorowego pracy rodzi skutki dla indywidualnych stosunków pracy 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 poziomie niższym niż dotychczasowy powinna skłonić zakładowe organizacje związkowe do intensywnych starań o zawarcie nowego układu zbiorowego pracy lub do uzgodnienia z pracodawcą treści regulaminu wynagradzania. Podobnie w wyroku z dnia 5 kwietnia 2007 r., I PK 255/06 (Monitor Prawa Pracy 2007 nr 6, s. 313), Sąd Najwyższy przyjął, że w razie utraty mocy obowiązującej (rozwiązania) dotychczasowego układu zbiorowego pracy i braku możliwości zawarcia lub wydania zakładowego regulaminu wynagradzania, ze względu na wspólnie uzgodnione negatywne stanowisko zakładowych organizacji związkowych, pracodawca może regulować warunki pracy i płacy według standardów powszechnego prawa pracy, co sprawia, że dokonane wypowiedzenie zmieniające wymaga zbadania jego zgodności z prawem i zasadności na gruncie powszechnie obowiązującego prawa pracy.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejsze zagadnienie prawne opowiada się za drugim z przedstawionych poglądów, według którego w razie wypowiedzenia przez pracodawcę warunków pracy lub płacy po rozwiązaniu układu zbiorowego (zwłaszcza, gdy nie obowiązuje regulamin wynagradzania) mają zastosowanie art. 45 § 1 i 38 k.p. W omawianej sytuacji stosuje się art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., przy czym już na wstępie należy zaznaczyć, że jest to stosowanie odpowiednie, w ramach wypełnienia istniejącej luki prawnej (w drodze analogii). Zgodnie z tym przepisem, 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. Chodzi więc w szczególności o interpretację pojęcia „przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania”. Nie może budzić wątpliwości, że zwrot ten dotyczy

„ograniczenia dopuszczalności” w sensie prawnym, a nie potocznym, w którym za ograniczenie pracodawcy w dokonaniu wypowiedzenia można uznać na przykład obowiązek zachowania formy pisemnej, wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, czy pouczenia o sposobie i terminie odwołania do sądu. Przepis stanowi o „dopuszczalności wypowiedzania”, czego przeciwieństwem jest „niedopuszczalność wypowiedzania”, czyli jego zakaz. Ponieważ jednak przepis odnosi się do „ograniczenia dopuszczalności”, to chodzi w nim nie o bezwzględne zakazy wypowiedzania, ale także o zakazy względne, a więc takie, w których dopuszczalność wypowiedzenia jest uzależniona od wystąpienia określonych warunków (np. zgody różnych organów). Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony jest cechą, jaką powinno mieć wypowiedzenie każdej takiej umowy. Z art. 45 § 1 k.p. nie wynika jednak „zakaz” (niedopuszczalność) wypowiedzenia nieuzasadnionego, lecz wyłącznie jego wzruszalność w drodze odpowiedniego powództwa, przy czym przepis wyraźnie odróżnia wypowiedzenie nieuzasadnione od wypowiedzenia naruszającego przepisy o wypowiedzaniu. Wypowiedzenie niezgodne z ustanowionymi prawnie zakazami narusza przepisy o wypowiedzaniu, a nie może być z tej przyczyny uznane za nieuzasadnione.

Oczywiście, że sformułowanie art. 241¹³ § 2 k.p. „przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania” jest szersze niż „przepisy szczególne dotyczące ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę” użyte w art. 41¹ § 1 k.p., czy „przepisy odrębne dotyczące szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy” użyte w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Chodzi w nich bowiem o „przepisy szczególne (odrębne)” przede wszystkim w stosunku do przepisów Kodeksu pracy. Wyraźnie wynika to z art. 41¹ § 1 k.p., według którego w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Zwrot dotyczący „przepisów szczególnych” odnosi się więc do pozakodeksowych przepisów wprowadzających szczególną ochronę i dlatego osobno wymienione są art. 39 i 41 k.p., które przecież również wprowadzają zakazy wypowiedzania ze względów podmiotowych (art. 39 - pracownik w wieku przedemerytalnym) lub przedmiotowych (art. 41 - w czasie urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy). To sformułowanie art. 41¹ § 1 k.p. o „przepisach szczególnych” nie obejmuje także ochrony kobiety w ciąży lub w czasie

urlopu macierzyńskiego, gdyż w przypadku upadłości (likwidacji) pracodawcy, dopuszczalność wypowiedzenia jest uregulowana w art. 177 § 4 k.p. Oznacza to, że użyty w art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. zwrot o niestosowaniu „przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia” obejmuje nie tylko „przepisy szczególne (odrębne)” w stosunku do Kodeksu pracy, ale także przepisy tego Kodeksu o takim charakterze (poza wskazanymi wyżej także art. 186¹ k.p.- pracownik na urlopie wychowawczym, jeżeli trwa on dłużej niż trzy miesiące; art. 196 k.p. - pracownik młodociany w czasie trwania umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego). Nie oznacza natomiast, aby sformułowanie to obejmowało także art. 45 § 1 k.p., który w ogóle nie jest przepisem ograniczającym dopuszczalność wypowiedzenia.

Za takim rozumieniem art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. przemawiają też inne względy. Można zauważyć, że pogląd o niestosowaniu art. 45 § 1 k.p. w analizowanej sytuacji został w wyroku z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, przedstawiony niekonsekwentnie, gdyż w istocie przyjmuje się w nim nie tyle, że po rozwiązaniu układu zbiorowego pracy wypowiedzenie może nie być uzasadnione, co pogląd, że jedyną i wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające w takiej sytuacji jest rozwiązanie układu zbiorowego. Nie chodzi więc o niestosowanie art. 45 § 1 k.p., lecz o sposób rozumienia pojęcia „wypowiedzenie uzasadnione” w przypadku rozwiązania układu zbiorowego pracy. Inaczej mówiąc, wypowiedzenie musi być uzasadnione, ale wystarczy, że pracodawca powoła się na rozwiązanie układu zbiorowego pracy jako przyczynę wypowiedzenia. Zauważyć trzeba, że także w tej sytuacji zachodzić może potrzeba sprawdzenia, czy taka przyczyna rzeczywiście wystąpiła (tak, jak w niniejszej sprawie, czy rozwiązanie układu spowodowało niestosowanie układu dotychczasowego). Pogląd ten jednak w ogólności należy uznać za nietrafny, gdyż sprowadza on wypowiedzenie zmieniające (indywidualnych warunków pracy i płacy) do czynności abstrakcyjnej (niekausalnej). Można to przyjąć przy stosunku pracy z powołania (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2007 r., III PZP 6/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 182), ale jest niemożliwe przy umowie o pracę na czas nieokreślony. Skoro pracodawca może doprowadzić do rozwiązania układu zbiorowego pracy przez jego wypowiedzenie bez wskazania jakiegokolwiek przyczyny i kontroli (pomijając spory zbiorowe), a wyłączną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego miałyby być rozwiązanie układu zbiorowego, to znaczy, że wypowiedzenie zmieniające mogłoby być dokonane w sposób całkowicie dowolny, bez jakiegokolwiek

przyczyny i kontroli w tym zakresie. Tymczasem należy uznać, że wypowiedzenie warunków pracy lub płacy musi być czynnością kauzalną, a więc rozwiązanie układu zbiorowego (czynność dokonywana bez wskazania przyczyny dopuszczalna w sferze zbiorowych stosunków pracy) może być uznane tylko za warunek niezbędny wypowiedzeń zmieniających, ale niewystarczający. Przecież nawet po rozwiązaniu układu zbiorowego może nie występować żadna potrzeba zmiany indywidualnych warunków pracy (przykładowo pracodawca może być w dobrej kondycji finansowej, nie ma potrzeby zmiany struktury płac itp.). Aby zachować kauzalny charakter wypowiedzenia zmieniającego konieczne jest więc wskazanie dalszych jego przyczyn poza rozwiązaniem układu zbiorowego. Jest to szczególnie ważne przy wypowiedzeniach zmieniających, gdyż w tym przypadku chodzi nie tylko o samo dokonanie tej czynności i to konkretnemu pracownikowi, ale także o zaproponowanie odpowiednich, nowych warunków pracy i płacy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 51/76, OSPiKA 1978 nr 1, poz. 16 z glosą J. Knapa oraz z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 187/97, OSNAPiUS 1998 nr 9 poz. 265, a także wyroki OSPiUS w Łodzi z dnia 30 lipca 1975 r., I P 557/75, Gazeta Sądowa 1975 nr 22, s. 9 oraz z dnia 30 czerwca 1977 r., I P 697/77, PiZS 1977 nr 5, s. 72). Zauważyć także trzeba, że powołanie się pracodawcy wyłącznie na rozwiązanie układu zbiorowego pracy jako przyczynę wypowiedzenia nie tylko nie oznacza istnienia przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie, ale także oznacza wskazanie pracownikowi przyczyny nazbyt ogólnej, gdyż nie odnosi się ona do sytuacji faktycznej i prawnej konkretnego pracownika (nie wyjaśnia na przykład, dlaczego warunki płacy wypowiada się właśnie temu pracownikowi), a nadto w ogóle nie wyjaśnia dlaczego zaproponowano takie, a nie inne warunki pracy lub płacy. Takie wypowiedzenie jest więc dokonane niezgodnie z art. 30 § 4 k.p., a nie ma wątpliwości, że ten przepis ma zastosowanie.

Przepis art. 241¹³ § 2 k.p. dotyczy sytuacji, w której wchodzi w życie nowy układ zbiorowy pracy. Podstawową przyczyną uchylecia przepisów ochronnych jest więc wejście w życie nowego układu, a nie utrata mocy obowiązującej układu dotychczasowego. Jest dość oczywiste, że wypowiedzenia zmieniające służą w tej sytuacji dopasowaniu treści indywidualnych stosunków pracy do postanowień nowego układu zbiorowego, który został ustalony przez partnerów socjalnych. W przypadku, gdy układ zbiorowy został rozwiązany w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę (zwłaszcza, gdy nie wprowadzono regulaminu wynagradzania) sytuacja jest całkowi-

cie odmienna. Nie istnieje żadne porozumienie zbiorowe regulujące treść indywidualnych stosunków pracy, a więc pracodawca może dokonać wypowiedzeń zmieniających w granicach wyznaczonych powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy. Te zaś ustanawiają tylko standardy minimalne, co powoduje, że pracodawca dysponuje bardzo (nadmiernie) szerokim zakresem swobody w kształtowaniu nowych warunków pracy. Pominięcie wymagania zasadności wypowiedzeń zmieniających w takiej sytuacji prowadziłoby do niemożności uwzględniania słuszych interesów pracowników, a pośrednio także do stworzenia pracodawcy uprzywilejowanej pozycji w rokowaniach ze związkami zawodowymi w przedmiocie zawarcia nowego układu zbiorowego. Związki zawodowe reprezentujące pracowników musiałyby bowiem uwzględniać, że w przypadku niewyrażenia zgody na propozycje pracodawcy co do postanowień nowego układu zbiorowego, będzie on mógł praktycznie swobodnie kształtować warunki pracy poszczególnych pracowników. Zasadnie można twierdzić, że w takiej sytuacji pracodawca w ogóle nie byłby zainteresowany zawarciem nowego układu zbiorowego. O ile więc przed omówionym wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego, związki zawodowe miały uprzywilejowaną pozycję w rokowaniach nad nowym układem zbiorowym, to w razie przyjęcia, że do wypowiedzeń zmieniających nie stosuje się art. 45 § 1 k.p., taką uprzywilejowaną pozycję miałby pracodawca.

Przepis art. 38 k.p. w ogóle nie jest przepisem „ograniczającym dopuszczalność wypowiedzenia”. Reguluje on sposób (tryb) postępowania przy dokonywaniu wypowiedzeń, wprowadzając tak zwaną konsultację związkową, a więc niewiążące pracodawcy opiniowanie zamiaru wypowiedzenia. Nawet przy uznaniu, że w analizowanej sytuacji wystarczającą przyczyną wypowiedzenia jest rozwiązanie układu zbiorowego pracy, konsultacja związkowa nie jest bezprzedmiotowa. Sporne (tak, jak w rozpoznawanej sprawie) może być bowiem samo rozwiązanie układu (czy w ogóle doszło do rozwiązania, w jakim terminie, czy dotychczasowy układ nie ma dalszego zastosowania). W ogólności należy uznać, że jeżeli nie ma przepisu wyłączającego stosowanie art. 38 k.p. (a takim nie jest art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p.), to brak jest podstaw do pominięcia trybu konsultacji związkowej (w tym zakresie Sąd Najwyższy w składzie orzekającym nie podziela wykładni przedstawionej w wyroku z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 783/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 28, a zgadza się poglądami wyrażonymi w wyroku z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 809/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 31; PiZS 2005 nr 5, s. 17 z glosą A. Wypych-Żywickiej). W każdym razie stosowanie art. 38 k.p. nie może być uznane za bezprzedmiotowe po uznaniu konieczności

ści wymagania zasadności wypowiedzenia, a wręcz konsultacja jest wówczas nie-
zbędna i funkcjonalnie uzasadniona.

Z tych względów, Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak w sentencji.

=====