



Sygn. akt II PK 161/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 marca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSA Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa H. S. i W. S.
przeciwko T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.
o odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 marca 2011 r.,
skarg kasacyjnych powodów od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 11 stycznia 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 11 stycznia 2010 r. Sąd Okręgowy w W. Wydział Pracy, oddalił apelację powodów H. S. i W. S. od wyroku Sądu Rejonowego Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 19 marca 2009 r. oddalającego powództwo przeciwko T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. o odprawę pieniężną, a także zasądził od powodów na rzecz pozwanej kwoty po 450 zł tytułem częściowego zwrotu zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

W sprawie tej ustalono, że u pozwanej obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy z dnia 1 lipca 2005 r. (zwany dalej układem zbiorowym lub układem), zawarty na czas określony do 30 czerwca 2008 r. Przewidywał on między innymi obowiązek wypłacenia pracownikowi zwalnianemu w ramach zwolnień grupowych lub w związku z restrukturyzacją przedsiębiorstwa dodatkowej odprawy pieniężnej stanowiącej wielokrotność wynagrodzenia pracownika. Pozwana wypowiedziała powodom warunki pracy i płacy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Powodowie odmówili przyjęcia nowych warunków i z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 sierpnia 2008 r., ich stosunki pracy rozwiązały się. Z tego tytułu wypłacono im odprawy zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Powodowie wnieśli o zasądzenie od strony pozwanej dodatkowych odpraw pieniężnych na podstawie § 19 układu zbiorowego w wysokości: H. S. - 48.083 zł i W. S. - 48.228,27 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2008 r. i kosztami procesu.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo, uznając, że w dniu rozwiązania z powodami umów o pracę, tj. 31 sierpnia 2008 r., nie obowiązywał już - rozwiązany z dniem 30 czerwca 2008 r. - terminowy układ zbiorowy, z którego wywodzili swoje roszczenia i skoro jego postanowienia weszły do indywidualnych stosunków pracy „jedynie na czas określony przewidziany dla stosowania postanowień układu”, to przestał on obowiązywać w indywidualnych stosunkach pracy bez konieczności dokonywania wypowiedzeń zmieniających warunków pracy lub płacy wynikających

z postanowień układowych, a „powodowie nie mogą skutecznie dochodzić roszczeń na podstawie aktu nie obowiązującego”.

Po rozpoznaniu apelacji powodów, Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, który prawidłowo uznał, że w sprawie nie miał zastosowania art. 241¹³ § 2 k.p. W ocenie Sądu drugiej instancji „przepis ten ma zastosowanie w następujących przypadkach: - gdy układ zbiorowy pracy zawarty na czas nieokreślony rozwiązuje się na podstawie zgodnego oświadczenia stron; - gdy układ zawarty na czas nieokreślony rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia; - gdy układ zawarty na czas określony rozwiązuje się na podstawie zgodnego oświadczenia stron przed upływem okresu, na który został zawarty; - gdy układ zawarty na czas określony rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia oraz w przypadkach zaprzestania stosowania układu do pracowników wymienionych w art. 241⁸ § 1 k.p., art. 241¹¹ § 5⁵ k.p., art. 241¹⁸ § 5 k.p., art. 241¹⁹ § 2 k.p., art. 241²⁹ § 3 k.p.”, które „obejmują sytuację zaprzestania stosowania układu wcześniej niż wynikało to z jego treści, czyli gdzie pracownicy mieli prawo zakładać, że układ będzie stosowany przez czas dłuższy niż to faktycznie miało miejsce”.

Tymczasem w przedmiotowej sprawie „układ ustał w sposób planowy, a zmiany warunków zatrudnienia nie było”, bo „zaprzestanie stosowania układu nie było zmianą, ale wykonaniem wynikających z niego warunków - warunki te same w sobie zakładały bowiem stosowanie układu do 30 marca 2008 r.”, zatem „złożenie powodom wypowiedzeń zmieniających było w istocie bezprzedmiotowe”. W tej kwestii Sąd pierwszej instancji trafnie uznał, że „postanowienia układu ‘weszły do indywidualnych stosunków pracy’ również jedynie na czas określony przewidziany do stosowania układu”. Zdaniem Sądu Okręgowego, „w przypadku rozwiązania układu, z upływem okresu na jaki został zawarty - zaprzestaje się stosowania warunków, co do których wiadomo było, że istnieją tylko przez czas oznaczony”, co oznacza, że „powrót do warunków przedukładowych nie jest więc zmianą warunków zatrudnienia, ale właśnie ich wykonaniem w kształcie uzgodnionym przez strony”. Wynika to z „istoty postanowień umów o pracę oraz innych terminowych aktów prawa pracy, na których podstawie powstaje stosunek pracy, które z natury rzeczy wywierają skutki prawne jedynie przez okres, w jaki

obowiązują tj. na jaki zostały zawarte”. Przyjęcie przeciwnej tezy, że postanowienia terminowych aktów prawa pracy przenikają do indywidualnych stosunków pracy na czas nieokreślony oraz konieczne jest ich wypowiedzanie „sprzeczne byłoby z istotą układów zbiorowych, a szerzej różnego rodzaju aktów wprowadzających na czas określony konkretne uprawnienia pracownicze, gdyż w rezultacie skutkowałoby bezpodstawnym przedłużeniem ich mocy wiążącej ponad ustalony okres, na czas trudny do precyzyjnego określenia”. Wbrew twierdzeniom apelacji powodów, nie ma żadnych regulacji prawnych, na których podstawie wynikające z układu warunki pracy i płacy po jego rozwiązaniu się z dniem 30 czerwca 2008 r. powinny być nadal traktowane jako element treści stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, po uchyleniu art. 241⁷ § 4 k.p. wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. K 37/01 (Dz.U. Nr 196, poz. 1660, OTK-A nr 6, poz. 82), nie istnieje żadna luka prawna wymagająca wykładni systemowej w celu dostosowania indywidualnych warunków umów o pracę do stanu prawnego powstałego po ustaniu obowiązywania terminowego układu zbiorowego. W szczególności nie ma w Kodeksie pracy regulacji, „która przewidywałaby po ustaniu obowiązywania układu zbiorowego zawartego na czas określony, stosowanie art. art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p.”. Po skreśleniu art. 241¹³ § 4 k.p. nie jest konieczne wypowiedzenie zmieniające przejętych okresowo z terminowego układu zbiorowego pracy korzystnych postanowień, bo stanowiłoby to „sprzeczność z istotą zawierania terminowych zakładowych układów zbiorowych pracy”, co wyklucza tezę, że „ustanie obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony wymaga wypowiedzenia warunków indywidualnych umów o pracę, skoro pracownicy od początku mają świadomość, że układ ma charakter terminowy oraz wiedzą, w jakim okresie obowiązują postanowienia układu w ich sytuacji pracowniczej.” W ocenie Sądu Okręgowego, wypowiedzenie dotychczasowych (wynikających z układu zbiorowego pracy) warunków pracy i płacy, podobnie jak i odmowa przyjęcia przez pracownika nowych warunków, nie mogły odnieść skutku w postaci „przedłużenia” obowiązywania warunków wynikających z układu do upływu okresu wypowiedzenia. Tym samym złożenie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu powodom umowy pracę było prawnie obojętne dla terminowego układu zbiorowego pracy, który przestał

obowiązywać po 30 czerwca 2008 r. Ponieważ umowy o pracę powodów uległy rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2008 r., a w tym dniu nie obowiązywał już układ zbiorowy pracy, z którego powodowie wywodzili swoje roszczenia, to „wypowiedzenie warunków stosunku pracy wynikających z terminowego układu zbiorowego pracy nie mogło skutkować przedłużeniem stosowania postanowień układu do momentu upływu okresu wypowiedzenia umowy o pracę, wobec tego, powodowie nie mogą skutecznie domagać się wypłacenia w związku z rozwiązaniem z dniem 31 sierpnia 2008 r. stosunku pracy odprawy wynikającej z układu zbiorowego, który utracił moc z dniem 30 czerwca 2008 r.”.

W dwóch jednobrzmiących skargach kasacyjnych powodowie zaskarżyli ten wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, a w szczególności: art. 241¹³ § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię i błędne przyjęcie, że przepis ten nie miał zastosowania w sprawie. Ponadto skarżący zarzucili naruszenie przepisów postępowania, w szczególności: art. 217 § 2 k.p.c. i art. 227 k.p.c. przez oddalenie wniosków dowodowych zgłoszonych „na okoliczność restrukturyzacji pozwanego i liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach roku 2008”. Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano potrzebę wykładni art. 241¹³ § 2 k.p., a także występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego „czy w sytuacji rozwiązania się układu zbiorowego pracy wobec upływu okresu, na jaki był zawarty, istnieje konieczność wypowiedzenia pracownikowi warunków zatrudnienia wynikających z układu albo zawarcia z nim porozumienia zmieniającego, czy jednak wobec tego, iż układ był zawarty na czas oznaczony pracodawca może zaprzestać stosowania wynikających z niego warunków zatrudnienia bez konieczności wręczenia pracownikom wypowiedzeń zmieniających lub zawarcia z nimi porozumień zmieniających”.

Zdaniem skarżących, Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że w razie rozwiązania układu zbiorowego pracy wskutek upływu okresu, na jaki został zawarty, nie stosuje się art. 241¹³ § 2 k.p. Tymczasem przepis art. 241¹³ § 1 k.p. nic nie mówi o okresie, przez jaki korzystniejsze warunki układu niż wynikające z umowy o pracę, mają obowiązywać, ani że warunki układowe zastępują postanowienia umowy tylko na czas obowiązywania układu. Dla stosowania art. 241¹³ § 2 k.p. nie ma różnicy, czy układ zostanie rozwiązany na skutek upływu okresu jego wypowiedzenia czy

upływu terminu, na jaki został zawarty. W obu przypadkach mamy do czynienia z rozwiązaniem układu zbiorowego pracy bądź na skutek upływu czasu, na który został zawarty, bądź na skutek upływu okresu wypowiedzenia, tyle że w obu tych przypadkach korzystniejsze dla pracownika warunki zatrudnienia wynikające z układu zbiorowego, stały się „z mocy prawa elementem normatywnym treści stosunku pracy” i żaden przepis nie stanowi, że przestają nimi być po rozwiązaniu układu zbiorowego pracy. Z uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r. II PZP 3/2006, wynika, że w razie rozwiązania układu zbiorowego pracy i niezastąpienia rozwiązanego układu nowym układem albo regulaminem wynagradzania, dla wyeliminowania z umów o pracę postanowień układu korzystniejszych od dotychczasowych warunków tych umów, niezbędne jest dokonanie wypowiedzeń warunków pracy i płacy indywidualnych umów o pracę, co odnosi się do wszelkich zdarzeń prowadzących do ustania układu zbiorowego pracy, który „traci moc” również na skutek upływu czasu. Skarżący podkreślili, że konieczność dokonywania wypowiedzeń potwierdziło w praktyce ich dokonanie przez stronę pozwaną. W konsekwencji skarżący wniesli o zmianę wyroku Sądu Okręgowego przez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanej na rzecz skarżących zwrotu kosztów postępowania za obie instancje ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania

W odpowiedziach na skargi kasacyjne strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia ich do rozpoznania jako „bezzasadnych i nieuzasadnionych”, ewentualnie o ich oddalenie w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne są usprawiedliwione, ponieważ Sąd drugiej instancji wyrokował bezpodstawnie, wbrew obowiązującemu porządkowi prawnemu i wykładni prawa ustalonej w utrwalonej judykaturze. Możliwość wprowadzenia legalnych i skutecznych zmian istotnych warunków umowy o pracę lub istotnych składników (elementów) treści stosunku pracy, w tym pogorszenie istotnych warunków pracowniczego zatrudnienia wymaga zachowania prawem

przewidzianego lub akceptowanego trybu dokonywania istotnych modyfikacji stosunków pracy, tj. porozumienia stron albo wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy. Błędne i bezpodstawne jest odmienne (przeciwnie) stanowisko zaprezentowane w zaskarżonym wyroku, jakoby sama zmiana układowego stanu prawnego, wynikająca w szczególności z samorozwiązania się terminowego układu zbiorowego pracy z upływem okresu, na jaki był zawarty, mogła prowadzić do automatycznych modyfikacji istotnych elementów stosunku pracy bez konieczności wypowiedzenia indywidualnych warunków umów o pracę z uwagi na ich „terminowy charakter”. Tymczasem każdy stosunek pracy określają nie tylko postanowienia zawarte w umowie o pracę bądź innym akcie kreującym pracowniczą podstawę zatrudnienia (art. 2 k.p.), ale także ich konsekwencje prawne wyrażone w tych podstawach nawiązania stosunku pracy oraz ich skutki wynikające z ustaw, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów (art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Rangę podstawowej zasady prawa ma normatywna reguła, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów kreujących stosunki pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż wynikające z przepisów prawa pracy (art. 9 i 18 k.p.), co konkretnie i w szczególności oznacza, że postanowienia umów o pracę lub innych aktów kreujących stosunki pracy mniej korzystne niż przepisy prawa pracy są z mocy samego prawa nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 18 § 2 k.p.). Ta normatywna zasada uprzywilejowania pracownika została powtórzona i skonkretyzowana przy zastępowaniu z mocy samego prawa wynikających z dotychczasowych przepisów mniej korzystnych warunków umów o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy przez bardziej korzystne postanowienia układu zbiorowego pracy, z dniem jego wejścia w życie (art. 241¹³ § 1 k.p.). Wynikający z tej stanowczej regulacji automatyzm prawny zastępowania mniej korzystnych składników treści stosunku pracy wynikających z dotychczasowych przepisów prawa pracy przez korzystniejsze postanowienia układowe, będące także przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., jest niezależny od rodzaju układu zbiorowego pracy, a przeto jego normatywne oddziaływanie na treść stosunku pracy nie jest czasowo (terminowo) ograniczone okresem trwania terminowego układu zbiorowego pracy, który na ogół rozwiązuje

się w z góry uzgodnionym przez strony układowe terminie końcowym jego obowiązywania (art. 241⁷ § 1 pkt. 2 k.p.), ani nie zależy od bezterminowego („nieograniczonego”) okresu obowiązywania układu zbiorowego pracy, który przecież może być rozwiązany na podstawie zgodnego oświadczenia stron w każdym uzgodnionym terminie albo rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron (art. 241⁷ § 1 pkt. 1 lub 3 k.p.). Skutkiem zastąpienia z mocy prawa mniej korzystnych postanowień umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy przez korzystniejsze postanowienia układowe każdego nowego lub zmienionego układu zbiorowego pracy, jest nadanie - z dniem jego wejścia w życie i bez względu na ramy czasowe (terminowe lub bezterminowe) obowiązywania układu zbiorowego pracy - istotnego waloru normatywnego korzystniejszym, ukształtowanym w wyniku przejścia (przeniknięcia) korzystniejszych postanowień układowych do treści stosunku pracy, postanowieniom umowy o pracę lub innej podstawy nawiązania stosunku pracy, które stają się z mocy prawa istotnymi elementami (składnikami) treści stosunku pracy bez względu na terminowe bądź „bezterminowe” obowiązywanie układu zbiorowego pracy, jako aktu (źródła) prawa pracy. W analizowanym zakresie zawartość normatywna art. 214¹³ § 2 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że także po upływie okresu stosowania (obowiązywania) dotychczasowego układu zbiorowego pracy, wskutek jego rozwiązania w sposób prawem przewidziany (art. 241⁷ § 1 pkt 1-3 k.p.), wynikające z tego układu i przejęte do treści indywidualnych stosunków pracy warunki istotne, stosuje się do upływu okresu ich wypowiedzenia. *A contrario* oznacza to, że bez zachowania trybu wymaganego do zmiany istotnych elementów treści stosunku pracy, ukształtowanych wskutek przeniknięcia dotychczasowych korzystniejszych postanowień układowych do treści indywidualnych stosunków pracy (art. 241¹³ § 1 k.p.), wykluczona jest legalna i skuteczna zmiana lub „ustanie” warunków umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, które uzyskały własny „samoistny” walor prawny istotnych składników treści stosunku pracy. Chybione było porównanie automatyzmu prawnego ukształtowania treści indywidualnych stosunków pracy przez korzystniejsze postanowienia terminowego układu zbiorowego pracy (art. 241¹³ § 1 k.p.) do terminowej umowy o pracę,

ponieważ strony indywidualnych stosunków pracy nie są stronami układu zbiorowego, które „od początku” mają świadomość, że „układ ma charakter terminowy”. Pracownicy nie mają „jasności” wiedzy, że „układ został zawarty na z góry oznaczony czas, wobec czego znany jest im termin rozwiązania układu”, przeto to zdarzenie prawne (rozwiązanie układu zbiorowego pracy) nie wywiera automatycznie „odwrotnego” skutku w postaci utraty mocy obowiązującej postanowień umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunków pracy, ukształtowanych wskutek automatycznego przejęcia („przeniknięcia”) korzystniejszych postanowień układowych do treści indywidualnych stosunków pracy. W obowiązującym stanie prawa pracy obowiązuje zasada automatyzmu prawnego zastępowania z mocy prawa mniej korzystnych składników treści stosunku pracy przez korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego pracy, z dniem jego wejścia w życie, natomiast nie występuje wykreowana przez Sąd drugiej instancji przeciwna zasada automatycznego pogarszania, włączonych z układu zbiorowego pracy do treści stosunku pracy, korzystniejszych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego nawiązania stosunków pracy z dniem rozwiązania terminowego lub bezterminowego układu zbiorowego pracy.

Nawet po przejściu zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w okresie roku do przejętych pracowników stosuje się postanowienia układu zbiorowego pracy, którym byli objęci przed podmiotową zmianą pracodawcy (art. 241⁸ § 1 k.p.), a następnie wynikające z takiego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy nadal stosuje się aż do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków, w tym zakresie przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie stosuje się odpowiednio (art. 241⁸ § 2 k.p.). Dlatego bez zachowania prawem przewidzianego trybu wypowiedzenia warunków umów o pracę lub innych podstaw (aktów) nawiązania stosunków pracy, które zostały z mocy prawa ukształtowane wskutek przejęcia (przeniknięcia) do treści indywidualnych stosunków pracy korzystniejszych dla pracownika postanowień układowych warunków pracy (art. 241¹³ § 1 k.p.), wykluczone i zaskarżalne są niekorzystne modyfikacje istotnych składników treści indywidualnych stosunków pracy.

Taka jest utrwalona wykładnia judykatury Sądu Najwyższego, w której kontrowersje dotyczyły tylko tego, czy konieczne w każdym przypadku definitywnego ustania obowiązywania dotychczasowego układu zbiorowego pracy wypowiedzenie warunków i płacy wymaga badania zasadności dokonanego wypowiedzenia zmieniającego zmierzającego do zmiany istotnych składników treści indywidualnych stosunków pracy lub uzyskania wymaganej uprzedniej konsultacji związkowej zamiaru tego wypowiedzenia (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08, OSNP 2009 nr 9-10, poz. 113).

Bezpodstawne i nieuprawnione jest stanowisko zawarte w zaskarżonym wyroku, jakoby nie było w Kodeksie pracy regulacji, która przewidywałaby stosowanie art. 241¹³ zdanie drugie k.p. w przypadku, gdy rozwiązanie układu nastąpiło z upływem okresu, na jaki układ został zawarty. Przeciwnie z wykładni tego przepisu oraz interpretacji art. 241⁸ i art. 18 § 2 k.p., które nie powinny budzić jurysdykcyjnych kontrowersji, wynika, że zmiana istotnych składników treści indywidualnych stosunków pracy ukształtowanych wskutek normatywnego przejęcia (przeniknięcia) do treści indywidualnych stosunków pracy korzystniejszych dla pracownika postanowień układowych warunków pracy z mocy samego prawa (art. 241¹³ § 1 k.p.) nie następuje „automatycznie” z ustaniem okresu obowiązywania terminowego układu zbiorowego pracy. W obowiązującym porządku prawnym nie ma podstaw prawnych ani prawniczego lub racjonalnego interpretacyjnego uzasadnienia do podważania podstawowej zasady uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p i art. 241¹³ § 1 k.p.) ani do kontestowania kategorycznego obowiązku zachowania trybu wypowiedzenia (lub porozumienia) zmieniającego w celu wprowadzenia zmian istotnych warunków pracy lub płacy, które „nie upadają” automatycznie wraz z upływem okresu obowiązywania jakiegokolwiek rodzaju (terminowego lub zawartego na czas nieokreślony) układu zbiorowego pracy. Oznacza to, że samorozwiązanie się terminowego układu zbiorowego pracy wraz z upływem okresu, na jaki był zawarty (art. 241⁷ § 1 pkt 2 k.p.), nie prowadzi automatycznie i bez zachowania trybu oraz okresu wypowiedzenia warunków pracy lub płacy do zmiany istotnych składników treści indywidualnych stosunków pracy, które zostały ukształtowane w wyniku

normatywnego przejęcia (przeniknięcia) na podstawie art. 241¹³ § 1 k.p. do treści indywidualnych stosunków pracy korzystniejszych dla pracownika postanowień układowych. W przypadkach ustania obowiązywania układu zbiorowego pracy z upływem okresu, na jaki był zawarty bądź w drodze innej czynności prawa pracy, kończącej był regulacji układowych (porozumienia stron lub wypowiedzenia rozwiązującego układ zbiorowy pracy), przezorny i zapobiegliwy pracodawca ma możliwości doprowadzenia do zgodnych z prawem zmian istotnych warunków umów o pracę, ukształtowanych wskutek normatywnego przejęcia (przeniknięcia) z mocy samego prawa do treści indywidualnych stosunków pracy korzystniejszych dla pracownika postanowień układowych (art. 241¹³ § 1 k.p.), byleby termin końcowy dokonanego i podlegającego kontroli sądowej (w razie odwołania pracownika) wypowiedzenia zmieniającego przypadłał po upływie okresu obowiązywania (rozwiązaniu) dotychczasowego układu zbiorowego. Dopuszczalne jest wypowiedzenie przez pracodawcę warunków umowy o pracę w związku z ustaniem obowiązywania układu zbiorowego pracy, jeżeli wywołuje ono skutek po upływie okresu obowiązywania układu (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2005 r., I PZP 9/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 329).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c. w celu zbadania, czy skarżący spełnili warunki uprawniające do nabycia dodatkowych odpraw pieniężnych w określonej wysokości.