

Wyrok z dnia 3 marca 2011 r.

II PK 107/10

Rozwiązanie się układu zbiorowego pracy z upływem okresu, na jaki był zawarty (art. 241⁷ § 1 pkt 2 k.p.), nie oznacza, że automatycznie przestają obowiązywać korzystniejsze warunki umowy o pracę wynikające z rozwiązanego układu, które z mocy prawa zostały objęte treścią tej umowy (art. 241¹³ § 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Sędziowie: SN Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), SA Krzysztof Staryk.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 3 marca 2011 r. sprawy z powództwa Grzegorza M. przeciwko T. Spółce z o.o. w P. o odprawę pieniężną, nagrodę jubileuszową, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 21 grudnia 2009 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 21 grudnia 2009 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, po rozpoznaniu apelacji pozwanej T. Spółki z o.o. w P., zmienił wyrok Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 17 czerwca 2009 r. zasądający od pozwanej na rzecz powoda Grzegorza M. kwoty 57.670,52 zł tytułem odprawy pieniężnej, 10.984,86 zł tytułem nagrody jubileuszowej, 800 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i nadający mu rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5.492,43 zł, w ten sposób, że: oddalił powództwo o zapłatę odprawy pieniężnej, nagrody jubileuszowej oraz żądanie zwrotu opłaty sądowej (punkt I wyroku), zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II wyroku) oraz zasądził

od powoda na rzecz pozwanej kwotę 5.492,42 zł tytułem zwrotu spełnionego świadczenia z rygoru natychmiastowej wykonalności (punkt III wyroku), zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 3.433 zł tytułem zwrotu opłaty od apelacji i nie obciążył powoda (na podstawie art. 102 k.p.c.) kosztami zastępstwa strony pozwanej w instancji odwoławczej (punkt IV wyroku).

W sprawie tej ustalono, że u pozwanej obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy z dnia 1 lipca 2005 r. (zwany dalej układem zbiorowym), zawarty na czas określony do dnia 30 czerwca 2008 r. Przewidywał on między innymi obowiązek wypłacenia pracownikowi zwalnianemu w ramach zwolnień grupowych w związku z restrukturyzacją przedsiębiorstwa dodatkowej odprawy pieniężnej stanowiącej wielokrotność wynagrodzenia pracownika. Układ ten rozwiązał się z dniem 30 czerwca 2008 r., zgodnie z jego § 21. Pozwana pismem z dnia 5 maja 2008 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 sierpnia 2008 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano małą przydatność powoda dla zakładu pracy spowodowaną jego wysoką absencją chorobową, która dezorganizowała pracę, wymagała poszukiwania zastępstw i powodowała całkowitą niemożność korzystania z jego pracy na stanowisku mistrza. W oparciu o postanowienia układu zbiorowego powód domagał się wypłaty nagrody jubileuszowej w kwocie 10.984,86 zł (§ 17 układu) oraz odprawy pieniężnej w wysokości 57.670,52 zł (§ 19 układu). Kwestią sporną w sprawie pozostawał fakt, czy postanowienia układu dotyczące obowiązku wypłaty poszczególnych świadczeń należy stosować do powoda, którego stosunek pracy rozwiązał się po upływie czasu, na jaki układ został zawarty, gdy wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło jeszcze w okresie obowiązywania układu.

Sąd Rejonowy uznał, że wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była prawdziwa i uzasadniona. Rzeczywistą przyczyną była likwidacja stanowiska pracy powoda w związku ze zmianą struktury organizacyjnej oraz połączeniem linii produkcyjnych, co spowodowało konieczność poszukiwania innej pracy zastępczej dla powoda. W przypadku jego zwolnienia z przyczyn organizacyjnych powstała konieczność zapłaty mu wysokiej odprawy pieniężnej. W dacie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę obowiązywał u pozwanej układ zbiorowy, który przewidywał, że w razie rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy w przypadku określonym w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczą-

cych pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości określonej układem, które to roszczenie Sąd pierwszej instancji uznał za uzasadnione. Dla oceny jego zasadności bez znaczenia było to, że rozwiązany układ zbiorowy pracy była zawarty na czas określony do 30 czerwca 2008 r. Sąd Rejonowy podkreślił, że utrata mocy art. 241⁷ § 4 k.p. w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01, sprawia, że nie ma aktualnie uregulowanych wprost skutków jakie w indywidualnych stosunkach pracy wywołuje rozwiązanie układu zbiorowego zawartego na czas określony wraz z upływem terminu, na jaki został zawarty. Zdaniem tego Sądu w takiej sytuacji należy stosować w drodze analogii art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 9 i art. 18 k.p. Z uwagi na specyfikę prawa pracy i wynikającą z niej zasadę uprzywilejowania pracownika oraz stabilizacji ukształtowanych uprawnień pracowniczych samorozwiązanie się układu zbiorowego wskutek upływu terminu, na jaki został zawarty, powoduje wprawdzie zaprzestanie jego stosowania jako całości, ale nie oznacza, że jego korzystniejsze postanowienia regulujące stosunek pracy przestają oddziaływać na sferę indywidualnych uprawnień pracowników. Przeciwnie, obowiązują aż do definitywnego ich wypowiedzenia lub ich zmiany w drodze porozumienia stron. Sąd Rejonowy powołał się przy tym na uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06, zgodnie z którą art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia wynikających z układu zbiorowego warunków umowy o pracę w razie ustania obowiązania tego układu także wtedy, gdy nie zostanie on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania. W konsekwencji pomimo samorozwiązania się układu zbiorowego z dniem 30 czerwca 2008 r., do czasu jednoznacznego wypowiedzenia warunków płacy i pracy, które z niego wynikały, a które „wniknęły” do indywidualnych stosunków pracy, pracownicy posiadali pełne uprawnienia wynikające z treści układu (w tym z jego § 17 i 19). Oznaczało to, że powodowi przysługuje także nagroda jubileuszowa wynikająca z § 17 ust. 1 i 3 układu, gdyż spełnił warunki do jej nabycia.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanej Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu Rejonowego. Wprawdzie Sąd Rejonowy trafnie uznał za nieprawdziwą wskazaną powodowi przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jednak w ocenie Sądu drugiej instancji roszczenie o wypłatę dodatkowej odprawy oraz nagrody jubileuszowej na podstawie § 17 i 19 układu zbiorowego było nieuzasadnione. Zdaniem Sądu Okręgowego, układ zbiorowy pracy został zawarty na czas określony, wobec czego jego

postanowienia weszły do indywidualnych stosunków pracy jedynie na okres jego obowiązywania, tj. na okres, na jaki był zawarty od 1 lipca 2005 r. do 30 czerwca 2008 r. Z dniem rozwiązania tego układu zbiorowego pracy przestał on obowiązywać także w indywidualnych stosunkach pracy bez konieczności składania przez strony stosunku pracy oświadczenia o wypowiedzeniu korzystnych dla powoda postanowień układu, które po jego samorozwiązaniu się z upływem okresu, na jaki był zawarty, utraciły moc wiążącą. Postanowienia „terminowych” aktów prawa pracy oraz umów o pracę i innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, z natury rzeczy wywierają skutki prawne na okres, na jaki zostały zawarte i w jakim obowiązują. Przeciwna teza, że postanowienia terminowych aktów prawa pracy przenikają do indywidualnych stosunków pracy na czas nieokreślony sprzeczna byłaby z istotą terminowych układów zbiorowych (lub innych aktów wprowadzających na czas określony konkretne uprawnienia pracownicze), gdyż prowadziłaby do bezpodstawnego przedłużenia ich mocy wiążącej ponad uzgodniony czas określony obowiązywania układu, „na czas trudny do precyzyjnego określenia”. Wypowiedzenie postanowień samorozwiązanego układu zbiorowego pracy nie było konieczne, gdyż brakuje przepisów, które nakazywałyby stosowanie jego postanowień w okresie dłuższym niż wynikający z woli stron tego układu. Oznacza to, że postanowienia układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony tracą moc wiążącą z upływem okresu jego obowiązywania „także w każdym indywidualnym stosunku pracy, który podlega postanowieniom układu”. Zdaniem Sądu Okręgowego, po uchyleniu art. 241⁷ § 4 k.p. wymienionym wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego 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 prawnej, która przewidywałaby po ustaniu obowiązywania układu zbiorowego zawartego na czas określony, stosowanie art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., a Sąd Okręgowy nie dostrzegł okoliczności i potrzeby poszukiwania takiego rozwiązania, zaś strony terminowego układu zbiorowego pracy oraz pracownicy, do których taki układ był stosowany, mają „pełną jasność”, że układ został zawarty na czas z góry oznaczony oraz wiedzą, w jakim okresie jego postanowienia regulują ich sytuacje pracowniczą. Stanowiska zawarte w przytoczonych przez Sąd Rejonowy judykatach Sądu Najwyższego dotyczyły innego stanu faktycznego, tj. wypowiedzenia układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony i nie wyjaśniały kwestii konieczności dokonania wypo-

wiedzenia warunków pracy i płacy w przypadku „wygaśnięcia” układu zbiorowego zawartego na czas określony wskutek upływu terminu, do którego układ zbiorowy miał obowiązywać. W konsekwencji Sąd drugiej instancji uznał, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy w zakresie wynikającym z samozwiązanego układu zbiorowego pracy nie było potrzebne, a pracownik bezpodstawnie domagał się przyznania świadczeń wynikających z tego układu, które wprawdzie były przewidziane na wypadek rozwiązania stosunku pracy, ale wypowiedzenie miało miejsce już po upływie okresu obowiązywania układu zbiorowego. Wypowiedzenie dotychczasowych, wynikających z układu 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 czasu upływu okresu wypowiedzenia”. Układ utracił moc obowiązującą z dniem 30 czerwca 2008 r., a zatem w dniu rozwiązania stosunku pracy z powodem (31 sierpnia 2008 r.) treść jego indywidualnego stosunku pracy kształtowana była już tylko umową o pracę i powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. W konsekwencji powód nie mógł skutecznie domagać się wypłacenia dochodzonych świadczeń na podstawie postanowień nieobowiązującego już terminowego układu zbiorowego pracy, ale „może wystąpić z ewentualnymi roszczeniami z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w odrębnym procesie”.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie prawa materialnego w szczególności: art. 241⁵ § 1 k.p., art. 241⁷ § 1 pkt 2 k.p. oraz art. 241¹³ § 1 k.p., przez ich niewłaściwą wykładnię i błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego zawartego na czas określony, rozwiązanego z upływem okresu, na jaki został zawarty, weszły z mocy prawa do stosunku pracy skarżącego jedynie na okres obowiązywania układu zbiorowego, a ich wyeliminowanie z umowy o pracę po dacie rozwiązania układu zbiorowego nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy i płacy indywidualnych umów o pracę. Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano istotne zagadnienie prawne, „czy korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony, które z dniem jego wejścia w życie zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy, zastępują dotychczasowe warunki umów o pracę wyłącznie na czas obowiązywania układu zbiorowego pracy, czy też po upływie okresu, na jaki układ został zawarty, wymagają wypowiedzenia

warunków pracy i płacy indywidualnych umów o pracę, jeżeli rozwiązany układ zbiorowy pracy nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania?”.

Zdaniem skarżącego, na podstawie wynikającej z art. 241¹³ § 1 k.p. zasady automatyzmu, wszelkie postanowienia układu zbiorowego pracy - w tym także dotyczące nagrody jubileuszowej i odprawy z tytułu zwolnień grupowych - stały się integralną częścią jego umowy o pracę. Zgodnie z uchwałami składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r., II PZP 3/06 i z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08, w razie rozwiązania układu zbiorowego pracy i braku zastąpienia 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. W związku z brakiem takiego wypowiedzenia ze strony pozwanej w okresie od zakończenia obowiązywania układu zbiorowego pracy do dnia rozwiązania stosunku pracy ze skarżącym, jego roszczenia oparte o postanowienia układu są oczywiście zasadne i zasługują na uwzględnienie w całości. Zdaniem skarżącego, uchylene art. 241⁷ § 4 k.p. spowodowało tylko tyle, że po rozwiązaniu układu zbiorowego pracy pracodawca może „swobodnie” dokonywać wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy pracownikom, gdyż nie wiążą go postanowienia rozwiązanego układu. Do oceny takich wypowiedzeń zastosowanie znajduje art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., gdyż w powołanych uchwałach Sąd Najwyższy nie różnicuje sytuacji pracowników w zależności od rodzaju rozwiązanego układu zbiorowego pracy i sposobu ustania jego obowiązywania. Całkowicie nieuzasadnione jest różnicowanie przez Sąd Okręgowy sytuacji pracowników w zależności od tego, czy rozwiązany układ zbiorowy pracy był zawarty na czas nieokreślony czy jedynie czas określony. Z żadnego przepisu prawa pracy nie wynika dopuszczalność usunięcia z mocy samego prawa z indywidualnych stosunków pracy korzystnych dla pracownika postanowień rozwiązanego układu zbiorowego pracy, niezależnie od sposobu jego rozwiązania.

W konsekwencji skarżący domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, a także zasądzenia na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona, ponieważ Sąd drugiej instancji orzekł 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 modyfikacji stosunków pracy, tj. porozumienia stron albo wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy. Błędne i bezpodstawne jest odmienne (przeciwne) 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 składania jakichkolwiek oświadczeń przez pracodawcę i wyrażenia na to zgody przez pracownika”. 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.). Ponadto 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 z mocy art. 18 § 2 k.p., który nie ustanawia ograniczonych czasowo rygorów działania automatyzmu prawnego i uprzywilejowania pracownika ustanowionej tą podstawową zasadą prawa pracy. Wymienione zasady zostały powtórzone i skonkretyzowane 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 ko-

rzystnych 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 jego normatywne oddziaływanie na treść stosunku pracy nie jest czasowo 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, z dniem jego wejścia w życie i bez względu na ramy czasowe (terminowe lub bezterminowe) obowiązywania układu zbiorowego pracy, jest nadanie istotnego waloru normatywnego korzystniejszym, ukształtowanym w wyniku przejęcia (przeniknięcia) korzystniejszych postanowień układowych do treści stosunku pracy, postanowieniom umowy o pracę lub innej podstawy nawiązania stosunku pracy, które stają się z mocy prawa już istotnymi elementami (składnikami) treści stosunku pracy bez względu na terminowe bądź „bezterminowe” obowiązywanie układu zbiorowego pracy, jako aktu (źródła) prawa pracy. W takiej sytuacji rozwiązanie układu zbiorowego pracy nie oznacza, że przejęte z tego układu korzystniejsze postanowienia umowy o pracę przestają obowiązywać, a treść stosunku pracy „cofa się” do stanu „przedukładowego”. 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 a 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” przejętych z układu zbiorowego pracy korzystniejszych warunków umów o pracę lub

innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, które mają 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 nie wywiera automatycznego 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 istniejącym 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 zasada automatycznego pogarszania - włączonych z układu zbiorowego pracy do treści stosunku pracy istotnych, korzystniejszych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego nawiązania stosunków pracy - z dniem rozwiązania terminowego lub bezterminowego układu zbiorowego pracy.

Warto zasygnalizować, że 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 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, przy czym w tym zakresie przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie stosuje się odpowiednio (art. 241⁸ § 2 k.p.). Wszystko to sprawia, że nie może być wątpliwości, iż bez zachowania prawem przewidzianego trybu wypowiedzenia lub bez osiągnięcia porozumienia zmieniającego warunki 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 (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 treści i 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 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 podstawowych zasad prawa pracy automatyzmu prawnego i 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, a w szczególności bez zachowania trybu oraz okresu wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, do zmiany istotnych składników treści indywidualnych stosunków pracy, które zostały ukształtowane wskutek normatywnego przejęcia („przeniknięcia”) korzystniejszych dla pracownika postanowień układowych warunków pracy do treści indywidualnych stosunków pracy na podstawie art. 241¹³ § 1 k.p..

W przypadkach prowadzących do ustania obowiązywania układu zbiorowego pracy z upływem okresu, na jaki był zawarty bądź w drodze innej czynności prawa pracy kończącej byt regulacji układowych (porozumienia stron lub wypowiedzenia rozwiązującego układ zbiorowy pracy), przezorny i zapobiegliwy pracodawca ma legalne możliwości doprowadzenia do zmian istotnych warunków umów o pracę, ukształtowanych wskutek normatywnego przejścia („przeniknięcia”) z mocy samego prawa do treści indywidualnych stosunków pracy korzystniejszych dla pracownika postanowień układowych (art. 241¹³ § 1 k.p.), jeżeli termin końcowy dokonanego i podlegającego kontroli sądowej (w razie odwołania pracownika) wypowiedzenia zmieniającego będzie przypadał po upływie okresu obowiązywania (po rozwiązaniu) dotychczasowego układu zbiorowego. Dopuszczalne jest bowiem wypowiedzenie przez pracodawcę warunków umowy o pracę w związku z ustaniem obowiązywania układu zbiorowego pracy, byle wywoływało ono skutek zmieniający w terminie przypadającym 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 przesłanek nabycia prawa do spornych świadczeń.

=====