



Sygn. akt II PK 165/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 marca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa T. G.

przeciwko T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o odprawę pieniężną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 marca 2011 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy w W.

z dnia 11 stycznia 2010 r.,

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

UZASADNIENIE

Powód T. G. wniósł o zasądzenie od pozwanej T. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwoty 48.818,33 złotych tytułem części odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2008 r. i kosztami procesu.

Pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 19 marca 2009 r. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że łączący strony stosunek pracy został rozwiązany w dniu 31 sierpnia 2008 r. za wypowiedzeniem dokonany przez pozwaną z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W tym czasie nie obowiązywał już Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 1 lipca 2005 r., którego §19 przewidywał prawo do dodatkowej odprawy pieniężnej stanowiącej wielokrotność wynagrodzenia za pracę dla pracowników zwalnianych z pracy w ramach zwolnień grupowych w związku z restrukturyzacją przedsiębiorstwa. Układ ten został bowiem zawarty na czas określony do dnia 31 czerwca 2008 r. Istota problemu sprowadza się zatem do pytania, czy postanowienia tego aktu mają zastosowanie do powoda, którego stosunek pracy ustał już po rozwiązaniu Układu, a zdarzenie powodujące ten skutek, tj. wypowiedzenie umowy o pracę miało miejsce jeszcze w trakcie jego obowiązywania.

Zdaniem Sądu Rejonowego rozwiązanie terminowego układu zbiorowego pracy następuje z upływem czasu, na jako został zawarty, a wystąpienie skutku rozwiązującego nie wymaga żadnych dodatkowych oświadczeń woli stron. Fakt utraty mocy obowiązującej art. 241⁷ § 4 k.p. oznacza zaś, że rozwiązany układ zbiorowy pracy nie tylko traci moc, ale także przestaje być stosowany. Strony zawierając układ zbiorowy pracy na czas określony z góry ustalają jego stosowanie tylko w tym okresie. Postanowienia układu wchodzi więc do indywidualnych stosunków pracy również jedynie na czas określony przewidziany dla stosowania tego aktu. Rozwiązanie układu z upływem czasu, na jaki go zawarto, implikuje to, że w tym samym dniu przestaje ono obowiązywać w indywidualnych stosunkach

pracy i nie zachodzi konieczność dokonywania wypowiedzeń zmieniających dla wywołania skutku w postaci utraty mocy wiążącej przedmiotowego aktu. Przyjęcie przeciwnej tezy, tzn. utrzymywanie, że postanowienia terminowych aktów prawnych przenikają do indywidualnych stosunków pracy na czas nieokreślony, a w konsekwencji niezbędne jest wypowiedzenie warunków pracy i płacy dla zaprzestania stosowania tych postanowień po upływie okresu, na jaki zawarto układ, oznaczałoby przedłużenie mocy obowiązującej tego rodzaju aktów ponad ustalony przez strony okres. Takiej interpretacji przepisów sprzeciwia się wykładnia dokonana przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01, (Dz. U. Nr 196, poz. 1660), w którym stwierdzono, że art. 241⁷ § 4 k.p., nakazujący stosowanie postanowień starego układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony do chwili zawarcia nowego, jest niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji oraz 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. 1260 i art. 6 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie w dniu 18 października 1961r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67).

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, po cytowanym orzeczeniu Trybunału Konstytucyjnego nie zaistniała luka w prawie w zakresie konieczności stosowania art. 241¹³ § 2 k.p. w odniesieniu do rozwiązania układu zbiorowego pracy, który przestał obowiązywać na skutek upływu czasu, na jako go zawarto. Dyspozycja art. 241⁷ § 4 k.p. implikowała konieczność stosowania postanowień układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony bezterminowo, gdyż zamieszczone w przepisie nieostre określenie obowiązywania układu „do czasu zawarcia nowego” nie pozwalało na ustalenie terminu, do którego akt ten miał obowiązywać. Niezbędne było więc wypowiedzenie samego układu jak i jego postanowień kształtujących treść indywidualnych stosunków pracy. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego usunął tę niepewność. Stosowanie postanowień układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony następuje jedynie w okresie obowiązywania tego aktu, także w każdym indywidualnym stosunku pracy podlegającym tymże postanowieniom. Wypowiedzenie ich nie jest konieczne, albowiem brak jest przepisu, który nakazywałby stosowanie układu dłużej niż wynika to z woli jego stron. Do

pracowników objętych terminowym układem zbiorowym pracy nie ma zatem zastosowania art. 241¹³ § 2 k.p. Wprawdzie w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest pogląd, w świetle którego ten ostatni przepis ma zastosowanie także w przypadku rozwiązania układu zbiorowego pracy i niezawarcia nowego, jednak stanowisko judykatury w tej kwestii dotyczy innej sytuacji niż zaistniała w niniejszej sprawie. Wyroki te zapadły w stanie faktycznym, w którym nastąpiło wypowiedzenie układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony. Nie wyjaśniają więc kwestii potrzeby wypowiedzania warunków pracy i płacy w razie wygaśnięcia terminowego układu zbiorowego pracy. Po upływie okresu obowiązywania układu zbiorowego pracy, treść indywidualnych stosunków pracy kształtowana jest tylko umową o pracę, powszechnymi i wewnątrzzakładowymi aktami prawa pracy i to niezależnie od dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

W ocenie Sądu Rejonowego nie można przyjąć tezy o zastosowaniu art. 241¹³ § 2 k.p. w każdym przypadku rozwiązania układu zbiorowego pracy, gdyż Kodeks pracy odsyła do tego przepisu tylko w ściśle określonych sytuacjach (tj. wykreślenia układu z rejestru, upływu roku stosowania poprzedniego układu wobec pracowników przejętych w trybie art. 23¹ k.p., uchylecia generalizacji układu, odstąpienia przez pracodawcę od stosowania układu podnadzakładowego z uwagi na rozwiązanie organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących jego stroną albo zakładowego z powodu rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które go zawarły). Brak jest natomiast przepisu, który przewidywałby stosowanie tego unormowania w razie rozwiązania układu wobec upływu czasu, na jaki został zawarty. Zastosowanie konstrukcji wynikającej z teżej regulacji prowadziłoby do przywrócenia stanu prawnego sprzed powołanego orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego.

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszego sporu Sąd pierwszej instancji stwierdził, że postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 lipca 2005 r. weszły do stosunku pracy powoda jedynie na czas określony – do końcowego terminu obowiązywania tego aktu, tj. do dnia 30 czerwca 2008 r. i przez ten okres nie mogły być wypowiedziane. Po upływie okresu obowiązywania układu utraciły moc wynikające z niego elementy treści stosunku pracy, niezależnie od dokonania bądź niedokonania przez pracodawcę

wypowiedzenia zmieniającego . Skoro przedmiotowy stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 31 sierpnia 2008 r., kiedy nie obowiązywał już Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z daty 1 lipca 2005 r., powód nie może skutecznie wywodzić z tego aktu swoich roszczeń w zakresie spornej odprawy pieniężnej.

Wyrok Sądu Rejonowego został zaskarżony apelacją powoda. Apelujący zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 241¹³ § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sprawie oraz naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie dowodów zgłoszonych przez stronę powodową, a nadto naruszenie art. 99 k.p.c. poprzez przyznanie kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnikowi pozwanej niebędącemu radcą prawnym. Skarżący wniósł o zmianę orzeczenia i uwzględnienie powództwa lub uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, każdorazowo z orzeczeniem o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 11 stycznia 2010 r. oddalił apelację i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 450 złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sąd drugiej instancji w całości podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Sądu Okręgowego zauważy, że art. 241¹³ § 2 k.p. ma zastosowanie w przypadku rozwiązania układu zbiorowego pracy zawartego na czas nieokreślony w trybie porozumienia stron lub wypowiedzenia oraz rozwiązania układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony za porozumieniem stron lub za wypowiedzeniem przed upływem okresu, do jakiego miał on obowiązywać, a nadto w przypadkach zaprzestania stosowania układu wymienionych w art. 241⁸ § 1, art. 241¹¹ § 5⁵, art. 241¹⁸ § 5, art. 241¹⁹ § 2, art. 241²⁹ § 3 k.p.. Te przypadku obejmują sytuację zaprzestania stosowania układu zbiorowego pracy wcześniej niż wynikało to z jego treści, a więc gdy pracownicy mieli prawo zakładać, że układ będzie stosowany przez czas dłuższy niż to faktycznie miało miejsce. W tych też sytuacjach następuje ustanie układu w terminie, który nie był przewidziany w samym akcie i następnej zmiany warunków zatrudnienia. Odmiennie rzecz się ma, gdy układ ustaje w sposób planowany, a zmiany warunków pracy i płacy nie było.

Zaprzestanie stosowania postanowień układu nie jest wówczas zmianą, ale wykonaniem wynikających z niego warunków. W takim przypadku wypowiedzenie zmieniające jest bezprzedmiotowe, skoro postanowienia terminowego układu zbiorowego pracy wchodzą do indywidualnych stosunków zatrudnienia tylko na czas określony przewidziany w tymże akcie.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, rozwiązanie układu zbiorowego pracy zawartego na czas nieokreślony w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę zdecydowanie różni się od rozwiązania terminowego układu z upływem okresu, na jaki został zawarty. Wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy w tym pierwszym przypadku ma swoje uzasadnienie w tym, że pracownik miał prawo zakładać, iż stosowanie postanowień układowych będzie trwało dłużej. Stosowanie tychże postanowień kończy się przy tym z woli jednej strony układu. Natomiast w sytuacji rozwiązania układu z upływem czasu, na jaki został zawarty, zaprzestaje się stosowania jego postanowień, które od samego początku z woli obydwu stron miały obowiązywać tylko przez oznaczony okres. Rozwiązanie układu zbiorowego pracy w tym ostatnim przypadku i powrót do stanu przedukładowego nie jest zatem zmianą warunków zatrudnienia, ale właśnie ich wykonaniem w kształcie uzgodnionym przez strony. Pracownicy mają zaś świadomość, że układ ma charakter terminowy oraz wiedzą, w jakim okresie jego postanowienia kształtują ich warunki zatrudnienia.

W poprzednio obowiązującym stanie prawnym art. 241⁷ § 4 k.p. przewidywał, iż w razie rozwiązania układu zbiorowego pracy do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie ustaliły lub w drodze porozumienia ustalą inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu. Należało wówczas stosować odpowiednio przepis art. 241⁸ § 2 k.p. Obecnie brak jest podstaw do uznania, że mimo upływu okresu obowiązywania układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony trzeba nadal stosować jego postanowienia, czy to do czasu wprowadzenia nowego układu, czy też - jak w niniejszej sprawie - do upływu okresu wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Po upływie okresu obowiązywania układu zbiorowego pracy treść indywidualnych stosunków zatrudnienia kształtowana jest już tylko umową o pracę oraz powszechnie obowiązującymi i wewnątrzzakładowymi przepisami prawa

pracy, a wypowiedzenia zmieniające i odmowa przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy nie może przedłużyć stosowania postanowień układowych. Skutek w postaci utraty mocy wiążącej postanowień układowych następuje bowiem automatycznie, bez konieczności składania jakichkolwiek oświadczeń przez pracodawcę i wyrażania przez pracownika zgody na to.

Sąd Okręgowy podzielił zatem konkluzję zawartą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, iż skoro postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 1 lipca 2005 r. weszły do stosunku zatrudnienia powoda tylko na czas obowiązywania tego aktu, czyli do dnia 30 czerwca 2008 r., a rozwiązanie łączącej strony umowy nastąpiło po tej dacie, apelujący nie może skutecznie domagać się gwarantowanej przepisami układu zbiorowego odprawy pieniężnej z tytułu zwolnienia z pracy dokonanego w ramach zwolnień grupowych z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powoda. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 241¹³ § 2 k.p. i niezastosowanie tego przepisu w sprawie oraz podstawie naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sporu, tj. art. 217 § 2 i art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych strony na okoliczność restrukturyzacji pozwanego i liczby zatrudnionych osób w poszczególnych miesiącach. Skarżący wniósł o zmianę orzeczenia przez uwzględnienie powództwa w całości lub uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, każdorazowo z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi wskazano, iż wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego art. 241¹³ § 2 k.p. ma zastosowanie nie tylko w przypadku rozwiązania układu zbiorowego pracy za wypowiedzeniem, ale również w wskutek upływu czasu, na jaki został on zawarty. W obydwu przypadkach akt ten w sensie jego postanowień obligacyjnych przestaje obowiązywać. Powstaje jednak pytanie o dalsze losy jego elementów normatywnych. Błędny jest pogląd, w świetle którego konieczność dokonania wypowiedzenia pracownikom warunków pracy i płacy ukształtowanych takim układem nie dotyczy przypadków, gdy rozwiązanie układu następuje wskutek nadejścia terminu, do jakiego zgodnie z wolą stron miał on obowiązywać. Tezie

takiej przeczy utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, w myśl którego we wszystkich sytuacjach, gdy układ zbiorowy pracy traci byt, Kodeks pracy odsyła do art. 241¹³ § 2 k.p., bezpośrednio lub za pośrednictwem art. 241⁸ § 2 k.p. W każdym przypadku ustania układu zbiorowego pracy zachodzi więc konieczność wypowiedzenia pracownikowi wynikających z tego układu warunków pracy i płacy. Potrzebę zastosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji, jaka zaistniała w niniejszym przypadku, potwierdziła zresztą strona pozwana, dokonując takich wypowiedzeń. Sąd Okręgowy w swoim wywodzie prawnym myli nadto dwa pojęcia – dalszego stosowania rozwiązane układu zbiorowego pracy na podstawie uchylonego przepisu art. 241 § k.p. i przejścia postanowień normatywnych układu do indywidualnych umów o pracę. Wynikające z układu zbiorowego pracy korzystniejsze warunki zatrudniania stają się bowiem elementem stosunków pracy niezależnie od tego, czy układ został zawarty na czas określony, czy bezterminowo oraz w jaki trybie ustał.

Dokonując błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania prawa materialnego Sąd drugiej instancji niesłusznie oddalił powództwo o zasądzenie na rzecz powoda części dodatkowej odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Orzekł przy tym o roszczeniach pozwu z naruszeniem przepisów procesowych, polegającym na niedopuszczeniu zawnioskowanych przez stronę dowodów i niewyjaśnieniu wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sporu, dotyczących spełnienia przez powoda przesłanek nabycia prawa do tegoż świadczenia.

Pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem słuszny jest zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Przyjęcie przez Sądy obydwu instancji tezy o braku podstaw do zastosowania art. 241¹³ § 2 k.p. w przypadku odstąpienia przez pracodawcę od

wypłaty na rzecz pracownika świadczenia gwarantowanego przepisami zakładowego układu zbiorowego pracy, pod rządami którego nawiązano stosunek pracy, a który to akt uległ rozwiązaniu z upływem czasu, na jaki został zawarty, wynika z przeświadczenia tychże Sądów o ukształtowaniu treści tak nawiązanego terminowego stosunku pracy według przepisów układu tylko na czas obowiązywania tego aktu. Pogląd ten jest jednak błędny.

W tej materii wypada przypomnieć, że w świetle unormowań art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy definiowany jest jako stosunek prawny, w ramach którego pracownik ma obowiązek świadczyć pracę określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym, zaś pracodawca zobligowany jest do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zgodnie z wyrażoną w art. 11 k.p. podstawową zasadą prawa pracy, jaką jest zasada wolności pracy, nawiązanie stosunku pracy oraz ukształtowanie jego treści wymaga zgodnego oświadczenia woli obydwu stron. Wymienione w art. 2 k.p. akty w postaci umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę, inicjując stosunek pracy, jednocześnie wyznaczają jego treść. Art. 29§1 k.p., w odniesieniu do umownych (a z mocy zawartego w §5 tego artykułu odesłania – także pozaumownych) stosunków pracy, określa konieczne elementy treści aktów kreujących owe stosunki, a więc oznaczenie stron, rodzaju nawiązanego stosunku (terminowego lub bezterminowego), daty zawarcia umowy i terminu rozpoczęcia pracy oraz warunków pracy i płacy, w tym w szczególności rodzaju pracy i odpowiadającego mu wynagrodzenia (ze wskazaniem jego składników) , miejsca wykonywania pracy oraz wymiaru czasu pracy. Zawarte w komentowanym przepisie określenie „w szczególności” wskazuje, że ustaleniami stron mogą być objęte także inne, istotne dla nich kwestie. W literaturze przedmiotu przyjmuje się, że przepis ten nie ma stanowczego charakteru, gdyż zawiera zarówno normy bezwzględnie obowiązujące, jak i dyspozytywne. Pierwsze dotyczą części stanowiącej powtórzenie art. 22 § 1 k.p., a zatem tzw. koniecznej treści umowy o pracę, bez której określenia przez strony w ogóle nie dojdzie do zawarcia kontraktu, natomiast drugie odnoszą się do pozostałych składników umowy o pracę. Na konieczną treść aktu kreującego stosunek pracy składają się zatem rodzaj pracy oraz fakt wynagradzania pracownika(M. Gersdorf, K. Rączka,

M. Raczkowski, Kodeks pracy. Komentarz, 2009 – 2010, Wydawnictwo LexisNexis, komentarz do art. 29). W doktrynie podkreśla się również, że zasadnicze znaczenie dla kształtowania treści stosunku pracy ma określenie rodzaju powierzonej pracownikowi pracy, gdyż element ten w dużej mierze determinuje pozostałe warunki jego zatrudnienia, które - w razie ich niesprecyzowania w umowie – można ustalić w drodze domniemania (A. M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, 2010, Wydawnictwo C.H.Beck, wydanie 3, komentarz do art. 29). Drugim, koniecznym w świetle art. 22 § 1 k.p. elementem treści aktu kreującego stosunek pracy, jest wynagrodzenie pracownika, które powinno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i być szczegółowo określone przez strony przez wskazaniem systemu wynagradzania i konkretnych jego składników. Pominięcie w umowie któregoś ze składników wynagrodzenia nie oznacza jednak, że pracownik nie nabędzie do niego prawa, jeśli składnik ten jest zagwarantowany odpowiednimi przepisami. Jak bowiem wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 1990r., I PR 290/90 (niepublikowanym), skoro źródłem wzajemnych praw i obowiązków stron jest umowa, czyli czynność prawa, to zgodnie z art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. wywołuje ona nie tylko skutki w niej wyrażone, ale również takie, które wynikają z ustaw, zasad współżycie społecznego i z ustalonych zwyczajów. Uprawnienia płacowe pracowników są zaś regulowane przez obowiązujące przepisy prawa powszechnego, przepisy układów zbiorowych pracy oraz innych aktów należących w myśl art. 9 § 1 k.p. do źródeł prawa pracy. Poza pracownikami mianowanymi, dla których podstawowymi aktami normującymi warunki zatrudnienia są pragmatyki służbowe, w świetle art. 77¹ i art. 77² k.p. dla ogółu pracowników głównym źródłem regulacji kwestii płacowych są układy zbiorowe pracy i regulaminy wynagradzania. W przypadku obowiązywania szczegółowych przepisów płacowych, ustalenie w akcie kreującym stosunek pracy warunków wynagradzania pracownika może polegać na dostatecznie jasnym powołaniu się w nim na te przepisy (W. Muszalski, Kodeks pracy. Komentarz, 2009, Wydawnictwo C. H. Beck, wydanie 7, komentarz do art. 29).

Chociaż Kodeks pracy zapewnia pracodawcy i pracownikowi swobodę kształtowania wzajemnych praw i obowiązków, to swoboda ta podlega ograniczeniu z mocy art. 18 k.p., wyznaczającym granice autonomii woli stron. Regulacja tegoż

przepisu jest kontynuacją wyrażonej w art. 9 k.p. zasady automatyzmu i uprzywilejowania pracownika, zgodnie z którą akt normatywny hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania przed aktem hierarchicznie wyższym, natomiast mniej korzystne dla pracownika postanowienia aktu niżej usytuowanego wśród źródeł prawa pracy są nieważne i podlegają automatycznemu zastąpieniu postanowieniami aktu wyższego rzędu. To samo dotyczy relacji pomiędzy aktami kreującymi stosunek pracy i przepisami prawa pracy, tj. przepisami ustaw i rozporządzeń wykonawczych, układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów). Zawarte w tych przepisach normy prawne mają w większości charakter norm jednostronnie, bezwzględnie obowiązujących, semiimperatywnych. Art. 18§1 k.p. zabrania stronom stosunku pracy, działającym wspólnie lub oddzielnie, określać treść tegoż stosunku w sposób mniej korzystny dla pracownika, niż czynią to przepisy prawa pracy. Natomiast wszelkie odstępstwa od tej regulacji na korzyść pracownika są dozwolone, ważne i wywierają skutki prawne w sferze indywidualnych stosunków pracy. Nietrzymanie przez pracodawcę dobrowolnie przyjętych zobowiązań względem pracownika uprawnia tego ostatniego do wystąpienia ze stosownym roszczeniem. I odwrotnie - wskutek uzupełnienia w § 2 komentowanego artykułu zasady uprzywilejowania pracownika zasadą automatyzmu prawnego, w sytuacji gdy umowa lub inny akt będący źródłem stosunku pracy zawiera postanowienia mniej korzystne dla pracownika od wynikających z przepisów tej gałęzi prawa, następuje zastąpienie tych postanowień stosownymi przepisami. Reguła ta odnosi się nie tylko do momentu nawiązania stosunku pracy, lecz także do całego okresu jego trwania. Zatem dokonywanie zmian warunków pracy i płacy w formie porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego nie może obniżać standardów ustalonych w normach jednostronnie bezwzględnie obowiązujących (M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Kodeks pracy. Komentarz, 2009 – 2010, Wydawnictwo LexisNexis, komentarz do art. 18).

Powyższe zasady odnoszą się także do relacji pomiędzy umową o pracę, a układem zbiorowym pracy. Postanowienia układu zbiorowego pracy spełniają jednak taką samą rolę jak przepisy prawa stanowione przez państwo. Powinny

być zatem traktowane na równi z przepisami zawartymi w ustawach i aktach prawnych wydanych na ich podstawie. Zgodność postanowień umów o pracę z przepisami prawa należy więc rozumieć jako ich niesprzeczność z normą prawną, niezależnie od źródła jej pochodzenia i formy stanowienia. Układ zbiorowy pracy wpływa na stosunek pracy w dwojaki sposób – wyznacza, obok przepisów prawa stanowionego, tzw. normatywną jego treść co do praw i obowiązków nieuregulowanych przez strony ich zgodną wolą oraz określa granice kompetencji podmiotów stosunku pracy do kształtowania jego treści w umowie o pracę (B. Wagner, Układ zbiorowy pracy z umowa o pracę, PIZS 1995, nr 3, s. 4 -5).

W doktrynie zauważa się, że układ zbiorowy pracy nie wprowadza swoich postanowień do treści stosunku pracy, lecz w myśl art. 240§1 pkt1 k.p. określa warunki, jakim powinna odpowiadać owa treść. Jedynie w przypadku mniej korzystnych postanowień umowy o pracę zostają one z mocy art. 18 § 2 zastąpione odpowiednimi postanowieniami układu. Pozostałe postanowienia układu nie stają się częścią aktu kreującego stosunek pracy (L. Florek, Porozumienia zbiorowe a umowa o pracę, Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci profesora Andrzeja Kijowskiego, Warszawa 2010, s. 48).

Powyższa uwaga jest istotna dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu o tyle, że układy zbiorowe pracy są specyficznymi źródłami tej gałęzi prawa. W kontekście art. 240 § 1 i § 2 k.p. mają one mieszany charakter. Zawierają bowiem zarówno postanowienia normatywne jak i obligacyjne. Częścią dominującą i konieczną jest część normatywna, zasadniczo odnosząca się do warunków pracy i płacy kształtujących status prawny pracownika. Postanowienia te wprost lub za pośrednictwem aktu kreującego stosunek pracy wyznaczają jego treść. Ich adresatami są pracodawca i pracownik. Regulacja treści stosunku pracy w układach zbiorowych pracy nie musi być kompletna. Minimalnym zakresem tej regulacji objęte są - w myśl art. 77¹ k.p. - zasady wynagradzania pracowników, które to pojęcie obejmuje nie tylko zagadnienie systemów wynagradzania i składników płacowych, jak stawki wynagrodzenia zasadniczego, dodatki, premie, deputaty, ale także problematykę dodatkowych świadczeń, jak nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne, pośmiertne, czy wreszcie odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, które to kwestie

mimo ich unormowania w przepisach ustawowych mogą być przedmiotem bardziej korzystnej dla pracowników regulacji układowej. Z zagadnień pozapłacowych układ zbiorowy pracy normuje również problematykę czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, odpowiedzialności materialnej pracowników, ochrony pracy kobiet, rozwiązania stosunku pracy itp. Normatywny charakter mają także postanowienia układu określające inne kwestie, niż treść stosunku pracy, chodzi tutaj o uprawnienia pracownika jako członka załogi, jego rodziny, emerytów i świadczeń socjalnych (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz bieżący do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, System Informacji Prawnej LEX 2010, komentarz do art. 240).

O ile normatywne postanowienia układu zbiorowego pracy kształtują treść indywidualnych stosunków pracy, o tyle skutku takiego nie wywierają postanowienia obligacyjne tego aktu. Dotyczą one bowiem wzajemnych praw i obowiązków stron układu, a tymi w świetle art. 241¹⁴ oraz art. 241²³ k.p. są pracodawcy i ich organizacje oraz związki zawodowe i ich organizacje. Na część obligacyjną układu zbiorowego pracy składają się zaś nie tylko wymienione w art. 241¹ k.p. kwestie dotyczące sposobu publikacji i rozpowszechniania tego aktu, trybu dokonywania okresowych ocen jego funkcjonowania oraz trybu wyjaśniania jego treści i rozstrzygania sporów między stronami na tym tle, ale także problematyka rozwiązania układu (R. Celeda, E. Chmielek – Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hinitz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, System Informacji Prawnej LEX 2009, komentarz do art. 240). Zagadnienie rozwiązania układu zbiorowego pracy dotyczy zaś wszystkich jego trybów wymienionych w art. 241⁷ § 1 k.p., a więc także wyrażonej już w momencie zawierania układu decyzji stron odnośnie do jego terminowego charakteru i woli rozwiązania aktu z upływem czasu, na jako go zawarto (art. 241⁵ § 1 k.p.), jak również możliwości przedłużenia okresu obowiązywania układu terminowego lub przekształcenia układu zawartego na czas określony w bezterminowy (art. 241⁵ § 3 k.p.). Tego rodzaju postanowienia układowe nie wiążą jednak stron indywidualnych stosunków pracy.

Reasumując: treść indywidualnych stosunków pracy kształtują same strony w akcie kreującym go oraz - w podanym wyżej znaczeniu - obowiązujące w dacie

nawiązania stosunku pracy przepisy prawa pracy, w tym normatywne postanowienia układów zbiorowych pracy. Tak sprecyzowana treść stosunku pracy ma trwały charakter. Zmiana warunków pracy i płacy na niekorzyść pracowników w trakcie istnienia tegoż stosunku możliwa jest na zasadach określonych przepisami prawa pracy. Przepisy te nie przewidują zaś swoistej hybrydy w postaci nawiązania bezterminowego stosunku pracy o treści ustalonej na czas określony, tj. do upływu okresu, na jaki zawarto układ zbiorowy pracy kształtujący tę treść. Wynikające z norm układowych warunki pracy i płacy wiążą strony stosunku pracy, mimo że sam układ stracił moc prawną. W doktrynie wyrażany jest pogląd, że strony indywidualnych stosunków pracy nie mogą z góry zastrzec w umowie o pracę lub innym akcie kreującym stosunek pracy, iż zmiany, jakie układ zbiorowy pracy wprowadza do treści stosunku pracy, będą wiązały tylko w czasie obowiązywania tego aktu. Działanie norm układowych na stosunki pracy jest bowiem bardzo podobne do mocy wiążącej norm ustawowych (W. Muszalski, Kodeks pracy. Komentarz, Wydawnictwo C.H.Beck, 2009, komentarz do art. 241¹³). Co do tych warunków pracy i płacy, które zostały określone w umowie o pracę lub innym akcie kreującym stosunek pracy w sposób korzystniejszy niż wynikający z obowiązujących przepisów prawa pracy, nie ulega wątpliwości, że odstępianie przez pracodawcę od ich stosowania wymaga porozumienia stron stosunku pracy lub wypowiedzenia zmieniającego.

W przypadku elementów treści stosunku pracy ukształtowanych przepisami prawa pracy niedopuszczalne jest w świetle art. 18 k.p. dokonanie jednostronnej lub dwustronnej zmiany tychże warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika w trakcie obowiązywania wymienionych przepisów. Sytuacja ulega zmianie w razie utraty mocy obowiązującej aktów prawnych, które wyznaczyły treść indywidualnego stosunku pracy.

Jeśli prawo pracownika do konkretnego składnika wynagrodzenia lub innego świadczenia związanego ze stosunkiem pracy wynika tylko z przepisów ustawy, to uchylenie tego aktu automatycznie pozbawia pracownik wspomnianego świadczenia, bez potrzeby składania stosownych oświadczeń woli także wtedy, gdy akt uchylający tę ustawę nie zawiera przepisów przejściowych.

W sytuacji, gdy warunki pracy i pracy pracownika zostały określone normatywnymi postanowieniami układu zbiorowego pracy, ustanie obowiązywania tego aktu implikuje konieczność wypowiedzenia owych warunków w razie zamierzonej przez pracodawcę ich zmiany na niekorzyść pracownika, czy to w celu dostosowania treści stosunku pracy do nowych postanowień układowych, czy też - w razie niezawarcia kolejnego układu zbiorowego pracy - w celu wdrożenia standardów wyznaczonych powszechnymi przepisami tej gałęzi prawa.

Zasady takie obowiązywały już w okresie poprzedzającym wejście w życie Kodeksu pracy.

Obowiązująca do 31 grudnia 1974 r. ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz.U. Nr 31, poz. 242 ze zm.) stanowiła w art. 8 ust. 1, że "zmiany indywidualnej umowy o pracę, wprowadzone do tej umowy przez układ zbiorowy pracy, mogą być po wygaśnięciu układu uchylone i brzmienie pierwotne umowy indywidualnej o pracę przywrócone, jednakże z zachowaniem terminów wypowiedzenia ustawowych, umownych lub zwyczajowych. Wypowiedzenie umowy indywidualnej o pracę może być dokonane z zachowaniem wyżej określonego trybu nawet na termin wygaśnięcia układu zbiorowego pracy". Oznaczało to, że niekorzystna dla pracownika modyfikacja treści umowy nie następowała automatycznie, lecz wymagała wypowiedzenia.

Pod rządem Kodeksu pracy funkcjonowały przepisy przewidujące dalsze stosowanie rozwiązanego układu zbiorowego.

Od dnia 1 stycznia 1975 r. kwestię tę regulował § 16 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 5 grudnia 1974 r. w sprawie układów zbiorowych pracy (Dz.U. Nr 47, poz. 288). Unormowanie to zostało pośrednio uchylone przez art. 1 ustawy z dnia 24 listopada 1986 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 42, poz. 201 ze zm.), a regulację tę wprowadzono do art. 241⁴ § 3 k.p. Problem dopuszczalności wypowiedzeń zmieniających w związku ze zmianą układu zbiorowego miał wówczas całkowicie marginalne znaczenie, gdyż także niekorzystne dla pracowników zmiany układu wchodziły w życie automatycznie w miejsce warunków umowy wynikających z poprzednio obowiązujących przepisów (ówczesny art. 241⁷ § 6 k.p.). Wypowiedzenie zmieniające było więc wymagane tylko w przypadku niekorzystnej dla pracownika zmiany tych postanowień umowy, które nie miały

oparcia w przepisach prawa. Ten sam mechanizm wejścia w życie dotyczył zakładowych systemów wynagradzania, które do 1994 r. pełniły funkcję zakładowych układów zbiorowych pracy (art. 21 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407).

Ustawa ta została uchylona przez ustawę z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547), która także nadała nowe brzmienie działowi jedenastemu Kodeksu pracy, regulującemu układy zbiorowe pracy.

Rozstrzygając niniejszy spór Sądu obydwu instancji dużą wagę przywiązywały do unormowania art. 241⁷ k.p. i zmian jego treści, w znacznej mierze utożsamiając obowiązywanie samego układu zbiorowego pracy ze związaniem jego postanowieniami stron indywidualnych stosunków pracy.

W doktrynie podkreśla się, że artykuł ten w jego pierwotnym brzmieniu wyrażał cztery zasad, a mianowicie, iż :

- 1/ układ zbiorowy pracy ustaje tylko z mocy oświadczeń woli stron, natomiast nie wygasa z mocy samego prawa (dotyczy to także rozwiązania układu z upływem czasu, na jaki został zawarty, gdyż i w tym przypadku rozwiązanie układu jest następstwem woli jego stron, tyle tylko, że wyrażonej w chwili jego nawiązania, a zatem woli, której skutki zostają jedynie przesunięte w czasie);
- 2/ nie przewiduje się zmiany treści układu w drodze wypowiedzenia zmieniającego układ (zmiana treści układu dopuszczalna jest w trybie protokołu dodatkowego);
- 3/ eliminowana jest możliwość istnienia stanu bezukładowego, gdy układ zbiorowy pracy został już dla określonych pracowników zawarty;
- 4/ postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązują w podwójnym niejako znaczeniu – jako normy prawne, ale jednocześnie jako postanowienia stanowiące integralną część treści indywidualnych stosunków pracy, co oznacza, iż są one dla stron wiążące, mimo iż sam układ, który je wprowadził, mógł już utracić swą moc prawną (J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, LexPolonica, komentarz do art. 241⁷).

Po nowelizacji Kodeksu pracy ustawą zmieniającą z dnia 29 września 1994 r., idea eliminowania stanu bezukładowego znalazła zatem odbicie w komentowanym

przepisie. Artykuł ten w jego pierwotnej redakcji zawierał § 4, który 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 oraz § 5, zgodnie z którym jeżeli strony oświadczyły, że nie zamierzają zawrzeć nowego układu, postanowienia układu dotychczasowego tracą moc obowiązującą z dniem jego rozwiązania, zaś warunki umów o pracę lub innych aktów będących podstawą nawiązania stosunków pracy, wynikające z dotychczasowego układu, obowiązują także po rozwiązaniu układu do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. W następstwie nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 107, poz. 1127) § 4 omawianego artykułu uzyskał nowe brzmienie. Stanowił bowiem, że w razie rozwiązania układu zbiorowego pracy do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie ustaliły lub w drodze porozumienia ustalą inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu, przy czym w takim przypadku stosuje się przepis art. 241⁸ § 2 k.p. Skreślono przy tym § 5 cytowanego artykułu. 241⁸ § 2 k.p. głosił zaś, że po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Jednocześnie przepis ten odsyłał do art. 241¹³ § 2 zdanie drugie Kodeksu pracy, wprowadzonego wspomnianą ustawą nowelizacyjną z dnia 9 listopada 2000r. w celu równego traktowania pracowników w razie zmiany układu zbiorowego przez uchylenie przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia zmieniającego.

Sens cytowanych unormowań sprowadzał się do tego, że mimo rozwiązania układu zbiorowego pracy (w każdym ustawowym trybie, a więc także z upływem czasu, na jaki został on zawarty) do czasu zawarcia nowego układu obowiązywał (według pierwotnej redakcji przepisu) lub należało stosować (zgodnie z nowym brzmieniem przepisu) postanowienia układu dotychczasowego. W ten sposób przedłużano obowiązywanie (stosowanie) układu zbiorowego pracy jako aktu normatywnego poza datę jego rozwiązania. W tym też przedłużonym okresie

obowiązywania (stosowania) układu nie można było zmienić na niekorzyść pracownika warunków pracy i płacy ukształtowanych tymże aktem. Taka zmiana mogła nastąpić dopiero po ustaniu owego przedłużonego okresu to w trybie wypowiedzenia zmieniającego. Koniec przedłużonego okresu obowiązywania (stosowania) starego układu nie oznaczał zatem automatycznego ustania związania stron indywidualnego stosunku pracy postanowieniami tego aktu.

Komentowany przepis art. 241⁷ § 4 k.p. utracił swą moc wiążącą w następstwie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/2001 (Dz. U. z 2002r. Nr 196, poz. 1660). W obecnym stanie prawnym rozwiązanie układu zbiorowego pracy nie implikuje więc dalszego jego obowiązywania lub stosowania do czasu zawarcia nowego układu zbiorowego. Nadal jednak jego postanowienia normatywne wiążą strony indywidualnych stosunków pracy. Mogą być one zmienione na niekorzyść pracownika tylko w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. Możliwość dokonania takiego wypowiedzenia nie jest zaś uzależniona od zawarcia nowego układu zbiorowego pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 24/05, OSNP 2006, nr 13 – 14, poz. 201; z dnia 6 stycznia 2006 r., III PK 108/05, LEX nr 181514; z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007, nr 1 – 2, poz. 5 i z dnia 5 kwietnia 2007 r., I PK 255/06, M. P. Pr. 2007, nr 6, s. 313). Trzeba bowiem zauważyć, że we wszystkich sytuacjach, gdy układ zbiorowy traci moc, Kodeks pracy odsyła do stosowania art. 241¹³ § 2 , bezpośrednio lub za pośrednictwem art. 241⁸ § 2. Tak jest w razie wykreślenia układu z rejestru (art. 241¹¹ § 5⁵), upływu roku stosowania poprzedniego układu zbiorowego wobec pracowników przejętych na podstawie art. 23¹ k.p. (art. 241⁸ § 2), uchylecia generalizacji układu (art. 241¹⁸ § 5) i odstąpienia przez pracodawcę od stosowania układu ponadzakładowego ze względu na rozwiązanie organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu ponadzakładowego (art. 241¹⁹ § 2) lub zakładowego ze względu na rozwiązanie wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ (art. 241²⁹ § 3). Nie ma w Kodeksie pracy regulacji, która przewidywałaby ustanie obowiązywania lub stosowania układu zbiorowego, a nie wprowadzała stosowania art. 241¹³ § 2.

Spornym było natomiast zastosowanie przepisu art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. (uchylającego przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia zmieniającego) w razie rozwiązania dawnego układu zbiorowego pracy i niezawarcia nowego. Kwestię tę rozstrzygnął Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 29 września 2006r., II UZP 3/06 (OSNP 2007, nr 13 – 14, poz. 181) stwierdzając, że przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie 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.

Co do zakresu określonych w komentowanym przepisie wyłączeń dopuszczalności wypowiedzeń zmieniających w sytuacji objętej hipotezą omawianej normy prawnej, Sąd Najwyższy w kolejnej uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08, OSNP 2009, nr 9 – 10, poz. 113) wyraził pogląd, iż przepis ten nie wyłącza wymagania zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.) oraz konsultacji zamiaru tego wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.), jeżeli rozwiązany układ zbiorowy pracy nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania.

W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy zauważył, że przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. znajduje zastosowanie we wszystkich sytuacjach rozwiązania układu zbiorowego pracy, nawet gdy nie został on zastąpiony nowym. Przepis ten ustanawia zatem podstawową normę określającą wpływ ustania obowiązywania lub stosowania układu zbiorowego pracy na treść stosunku pracy. We wszystkich tych przypadkach wypowiedzenie zmieniające powinno być więc dokonywane według tych samych reguł. Rozwiązanie układu zbiorowego pracy i niezastąpienie go nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania powoduje brak autonomicznych źródeł prawa pracy, które regulowałyby warunki, jakom powinna odpowiadać treść stosunków pracy pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę. Skutkiem wypowiedzenia pracownikom warunków pracy i płacy wynikających z rozwiązanego układu zbiorowego pracy jest zatem konieczność

zaproprowania indywidualnie każdemu pracownikowi nowych warunków według zasad ustalonych przez samego pracodawcę, który nie jest skrępowany w tym zakresie żadnymi przepisami. Tego rodzaju sytuacja jest odmienna od wynikającej z niekorzystnych dla pracownika zmian dokonywanych w drodze aktów prawa stanowionego które polegają na modyfikacji odnośnie do poszczególnych warunków, na jakich zatrudnieni są pracownicy, a rola pracodawcy sprowadza się w tym przypadku do mechanicznego ich wprowadzenia do treści indywidualnych stosunków pracy.

Reasumując: nawiązanie stosunku pracy pod rządami terminowego układu zbiorowego pracy nie oznacza, że ukształtowane tym układem elementy treści stosunku pracy obowiązują tylko do upływu okresu, na jaki zawarto układ, a ich zmiana na niekorzyść pracownika nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Zważywszy, że Sądy obydwu instancji (kierując się powyższym, błędnym założeniem) nie analizowały kwestii okoliczności, w jakich doszło w niniejszym przypadku do wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy po rozwiązaniu układu zbiorowego pracy dotychczas kształtującego treść łączącego strony stosunku zatrudnienia oraz nie badały konsekwencji odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków w kontekście układowych postanowień w zakresie prawa do spornej odprawy pieniężnej, zagadnienia te pozostają poza sferą rozważań Sądu Najwyższego.

Wobec trafności zarzutu naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. należało orzec jak w sentencji.