

**Niekorzystne zmiany w stosunku pracy a układ zbiorowy pracy**Magda Dubiel, [prawnik Warszawa](#), Rödl & Partner

**Wyłączenie stosowania wszelkich przepisów dotyczących ochrony przed dokonaniem zmian w treści stosunków pracy ustanowione w Kodeksie pracy (art. 241[13] § 2) uzasadnione jest koniecznością jednolitego obowiązywania wobec wszystkich pracowników danego pracodawcy nowych unormowań układu zbiorowego pracy. W przeciwnym razie doszłoby do niedopuszczalnego zróżnicowania sytuacji pracowników wobec nowego prawa płacowego wyłącznie ze względu na podstawę przysługującej im ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym.**

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku I PK 61/16 z 14 lutego 2017 r.

Powódka była od 1988 r. zatrudniona w pozwanej spółce E. spółka z o.o., w której od 1999 r. obowiązywał układ zbiorowy pracy. 19 grudnia 2005 r. związki zawodowe działające u strony pozwanej, ze względu na zamiar nabycia przez inwestora udziałów spółki od Skarbu Państwa, zawarły z inwestorem strategicznym pakiet socjalny. W § 23 pakietu inwestor strategiczny zagwarantował, że po upływie okresu gwarancji zatrudnienia (tj. po upływie 72 miesięcy od dnia wejścia pakietu w życie), w stosunku do pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 5 lat do nabycia prawa do emerytury i który posiada co najmniej 15-letni staż pracy w spółce, nie będą przeprowadzane żadne zmiany w stosunku pracy do czasu nabycia przez pracownika prawa do emerytury. Naruszenie tej gwarancji przez pracodawcę miało wiązać się z wypłatą odszkodowania na rzecz pracownika. Na mocy protokołu dodatkowego postanowienia pakietu zostały włączone do układu zbiorowego pracy (w tym w szczególności postanowienia § 23). 1 stycznia 2015 r. w pozwanej spółce wprowadzono nowy zakładowy układ zbiorowy pracy i zaproponowano powódce zawarcie porozumienia obejmującego nowe warunki zatrudnienia w kształcie zgodnym z treścią układu, na co powódka nie wyraziła zgody. Z kolei 29 stycznia 2015 r. pracodawca wypowiedział powódce warunki pracy i płacy wiążącej strony umowy o pracę z 1988 r., wskazując jako przyczynę wejście w życie nowego układu. W dniu wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódka spełniała wyżej wskazane przesłanki § 23 pakietu socjalnego.

Powódka wniosła powództwo o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz ustalenie, że powódkę łączy z pozwaną spółką stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Powództwo zostało oddalone przez Sąd Rejonowy. Sąd wskazał, że gwarancja przewidziana w § 23 pakietu socjalnego podlegała wyłączeniu w związku ze szczególną przyczyną dokonanego powódce wypowiedzenia zmieniającego, jaką było wprowadzenie nowego układu zbiorowego pracy. Powódka wniosła apelację, która następnie została oddalona przez sąd drugiej instancji. Następnie skierowała do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną, w której zawarła m.in. zarzut niewłaściwego zastosowania art. 241[13] § 2 k.p.

Sąd Najwyższy stwierdził, że skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych zarzutów. Sąd uznał, że w szczególności zarzut naruszenia art. 241[13] § 2 k.p. jest niezasadny. Sąd Najwyższy wskazał, że przedmiotowa sprawa dotyczy zmiany warunków wynagradzania wynikającej z wprowadzenia nowego układu zbiorowego pracy, której to sytuacji wprost dotyczy regulacja zawarta w art. 241[13] § 2 k.p., uchylająca wszelkie przypadki ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym. Powódka, wskazując jakoby dana sprawa dotyczyła zmiany postanowień porozumienia zbiorowego (pakietu socjalnego), była w błędzie.

Ponadto, sąd podniósł, że przy dokonywaniu interpretacji tekstu źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych (logiczno-językowej, systemowej i funkcjonalnej), przy uwzględnieniu okoliczności towarzyszących zawarciu porozumienia i założeniu, że decydująca jest treść jego postanowień (wykładnia językowa). Stosowanie do interpretacji tych aktów zasad wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.) jest dopuszczalne tylko posiłkowo. W ocenie sądu oznacza to, że nawet gdyby uznać stanowisko powódki o równoległym obowiązywaniu pakietu oraz układu zbiorowego pracy z 1999 r. za trafne, to wobec rozwiązania tego ostatniego i wprowadzenia nowego układu z 2015 r. oraz konieczności dostosowania treści stosunków pracy do jego postanowień, § 23 pakietu jako przepis prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.,

ograniczający dopuszczalność wypowiedzenia zmieniającego - podlegałby wprost wyłączeniu z mocy art. 24113 § 2 k.p.. Z tego powodu na ocenę sytuacji nie ma wpływu również okoliczność, że w pakiecie określono, iż transponowanie jego postanowień do zakładowego układu zbiorowego pracy nie powoduje wygaśnięcia pakietu. Co więcej, pakiet był zawarty jedynie na czas określony (tj. do 18 maja 2012 r.)

Sąd Najwyższy wskazał dodatkowo, że ogólne odwołanie się przez skarżącą do art. 2 Konstytucji i wyprowadzanej z niego zasady ochrony praw nabytych jest niewystarczające. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, że przepis ten – podobnie jak inne przepisy ustawy zasadniczej o ogólnym charakterze – nie może stanowić samodzielnej podstawy rozstrzygnięcia sprawy przez sąd, a jego naruszenie – samodzielnej podstawy kasacyjnej, bez konkretyzacji zarzutu jego obrazy, polegającej na powiązaniu go z innymi przepisami prawa. Ustanowione w art. 24113 § 2 k.p. wyłączenie stosowania wszelkich przepisów dotyczących ochrony przed dokonaniem zmian w treści stosunków pracy uzasadnione jest tym, że wprowadzenie nowych unormowań układowych powinno jednolicie obowiązywać wszystkich pracowników danego pracodawcy. W przeciwnym razie doszłoby do niedopuszczalnego zróżnicowania sytuacji pracowników wobec nowego prawa płacowego wyłącznie ze względu na podstawę przysługującej im ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym.

## ZDANIEM AUTORKI

**Magda Dubiel, prawnik w Rödl & Partner**

Komentowany wyrok należy uznać za słuszny. Art. 24113 § 2 stanowi wprost, że mniej korzystne dla pracowników postanowienia układu zbiorowego pracy wprowadza się poprzez wypowiedzenie pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę (wręczenie tzw. wypowiedzenia zmieniającego). Przy tak przeprowadzonej procedurze wypowiedzienia nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzienia warunków umowy o pracę. Uregulowanie takie stanowi wyjątek od reguły określonej w art. 42 § 1 k.p. stanowiącej, że do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio regulacje dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę (w tym regulacje ograniczające możliwość wypowiedzienia umowy).

Sąd Najwyższy, uzasadniając treść art. 24113 § 2, prawidłowo powołał się na chęć uniknięcia przez ustawodawcę niedopuszczalnego zróżnicowania sytuacji pracowników wobec nowego prawa płacowego jedynie ze względu na podstawę przysługującej pracownikom ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym. Jednocześnie, Sąd Najwyższy podkreślił, że omawiany przepis pozwala na uchylenie zastosowania przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzienia umowy o pracę tylko i wyłącznie w przypadku wprowadzenia układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania. Inne źródła prawa pracy, takie jak pakiet socjalny niebędący układem zbiorowym pracy, nie podlegają pod dyspozycję tego przepisu (tak również Sąd Najwyższy w wyroku z 25 listopada 2004 r., III PK 57/04, czy w wyroku z 6 września 2012 r., II PK 29/12). Ograniczenie to jest jak najbardziej zrozumiałe i wynika ze szczególnej roli i charakteru układów zbiorowych pracy. Wprowadzenie układu zbiorowego pracy wiąże się bowiem, co do zasady ze zmianą w zakresie zarządzania i organizacji całego zakładu pracy. Zmiana ta powinna mieć charakter generalny i powinna obejmować jednolicie wszystkich pracowników. Utrzymanie szczególnej pozycji niektórych pracowników uniemożliwiłoby efektywną modyfikację stosunków pracowniczych w zakładzie, a także pozostawałoby w sprzeczności z funkcją organizacyjną pracodawcy. Warto podkreślić, że Sąd Najwyższy w wyroku z 13 września 2016 r. (I PK 207/15) uznał, że regulacja art. 24113 § 2 ma zastosowanie również w przypadku wprowadzenia układem zbiorowym mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę, nawet gdy samo wynagrodzenie ukształtowane nowym układem nie uległo obniżeniu.

Sąd Najwyższy w swoich rozważaniach odniósł się również do kwestii powoływania się w zarzutach kasacyjnych na naruszenie przepisów Konstytucji. Sąd wskazał, że przepisy Konstytucji o ogólnym charakterze (w tym przypadku art. 2 Konstytucji i wyprowadzanej z niego zasady ochrony praw nabytych) nie mogą stanowić samodzielnej podstawy kasacyjnej, wymagana jest bowiem konkretyzacja zarzutu ich obrazy poprzez powiązanie zarzutu z innymi przepisami prawa. Brak konkretyzacji oznacza w istocie brak zarzutu skargi kasacyjnej, który mógłby podlegać merytorycznej ocenie Sądu. Tym samym, Sąd Najwyższy po raz kolejny potwierdził prezentowaną przez siebie linię orzeczniczą.

Podsumowując, Sąd Najwyższy słusznie wskazał, że celem art. 24113 § 2 jest uniknięcie sytuacji, w której dochodzi do nieuzasadnionego zróżnicowania sytuacji pracowników pod kątem prawa płacowego. Nietrudno bowiem wyobrazić sobie sytuację, w której brak zastosowania art. 24113 § 2 doprowadziłby do niepożądanych skutków polegających na bezpodstawnym zachowaniu przez pewne grupy pracownicze dotychczasowych (korzystniejszych) warunków zatrudnienia tylko dlatego, że znajdują się w określonej sytuacji prawnej lub osobistej.

Źródło: <https://www.rp.pl/Place/312059982-Niekorzystne-zmiany-w-stosunku-pracy-a-uklad-zbiorowy-pracy.html>

