

SN: Zmiana na niekorzyść pracowników warunków zatrudnienia wynikających z pakietów socjalnych nie wymaga dokonywania wypowiedzi zmieniających **str. VII**

Nie trzeba wypowiedzeń zmieniających do pakietów socjalnych

Zmiana na niekorzyść pracowników warunków zatrudnienia wynikających z pakietu socjalnego nie wymaga dokonywania wypowiedzeń zmieniających

Lukasz Chruściel

starszy prawnik w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Sławomir Paruch

partner w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

TEZA W przypadku uchylecia lub zmiany układu zbiorowego pracy zgodnie z art. 241¹³ kodeksu pracy postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków pracy i płacy (dokonując wypowiedzeń zmieniających, o których mowa w art. 42 k.p.).

STAN FAKTYCZNY W doktrynie i orzecznictwie powstał spór, czy art. 241¹³ k.p. należy stosować również w przypadku innych porozumień zbiorowych, niebędących układami zbiorowymi pracy, zawieranych np. w toku prywatyzacji bezpośredniej i pośredniej i stanowiących źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 par. 1 k.p. Przepis ten wymienia tzw. źródła prawa pracy, wskazując wśród nich porozumienia zbiorowe oparte na ustawie (inne aniżeli układy zbiorowe pracy). Szczególną kategorię wśród tych porozumień zbiorowych stanowią tzw. pakiety socjalne, czyli porozumienia zbiorowe zawierane przez stronę związkową z szeroko rozumianą stroną pracodawcy w toku prywatyzacji czy komercjalizacji. W doktrynie i orzecznictwie od dawna toczyły się spory o przyznanie

porozumieniom zbiorowym (w tym pakietom socjalnym) charakteru przepisów (źródeł) prawa pracy. W kolejnych wyrokach i uchwałach Sąd Najwyższy przyznawał pakietom socjalnym przymiot źródeł prawa pracy. W uchwale 7 sędziów z 23 maja 2006 r. (sygn. akt III PZP 2/06) stwierdził, że „postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej – art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1a oraz art. 31a – 35 ustawy z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz.U. z 2002 r. nr 171, poz. 1397 z późn. zm.), pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 par. 1 k.p.”.

Uznanie pakietów socjalnych za źródła prawa pracy, przy jednoczesnym braku przepisów prawa określających ich charakter, spowodowało wiele wątpliwości związanych z charakterem i skutkami prawnymi stosowania pakietów. Jednym z pomysłów na wypełnienie tej luki było odpowiednie stosowanie do pakietów socjalnych przepisów o układach zbiorowych pracy, w tym w szczególności art. 241¹³ par. 2 k.p., zgodnie z którym postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się

w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę (np. wyrok SN z 6 grudnia 2005 r., sygn. akt III PK 95/05). W konsekwencji część doktryny i orzecznictwa prezentuje stanowisko, że zmiana pakietu socjalnego na niekorzyść pracowników wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających.

Jednak należy zwrócić uwagę, że układy zbiorowe pracy i pakiety socjalne to akty o różnym charakterze prawnym i funkcjach. Układy zbiorowe pracy to akty o charakterze podstawowym i generalnym, stabilizujące warunki zatrudnienia w zakładzie pracy. Pakiety socjalne są natomiast aktami zawierającymi w związku ze szczególną sytuacją pracodawcy, np. restrukturyzującą czy prywatyzującą i są instrumentem elastycznego reagowania na zmieniającą się sytuację.

Artykuł 42 k.p. dopuszcza stosowanie wypowiedzeń zmieniających wyłącznie do warunków wynikających z umowy o pracę. Artykuł 241¹³ par. 2 k.p., na zasadzie wyjątku od art. 42 k.p., rozszerza stosowanie wypowiedzeń zmieniających na zmiany

warunków zatrudnienia wynikających z układów zbiorowych pracy oraz (poprzez art. 77² par. 5 k.p.) z regulaminów wynagrodzania.

UZASADNIENIE Sąd Najwyższy uznał, że do pakietów socjalnych nie mają zastosowania przepisy art. 42 k.p. w związku z art. 241¹³ par. 2 k.p. Zmiana warunków zatrudnienia wynikających z pakietu nie wymaga zatem, zdaniem SN, dokonywania wypowiedzeń zmieniających.

SN podkreśla, że art. 241¹³ par. 2 k.p. jest wyjątkiem od art. 42 k.p. i nie ma podstaw do rozszerzenia zakresu jego zastosowania na pakiety socjalne. Ponadto układy zbiorowe jako akty o charakterze podstawowym i generalnym mają szczególną rolę w regulacji warunków pracy i płacy. Pakiety socjalne są z kolei instrumentami elastycznego reagowania na szczególne sytuacje związane z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa pracodawcy. Stosowanie tych samych przepisów do układów zbiorowych pracy i pakietów socjalnych przekreśliłoby ratio legis odmiennego uregulowania tych

dwóch rodzajów aktów i oznaczałoby przyznanie pakietom socjalnym większej skuteczności niż nazwanym porozumieniom zbiorowym czy regulaminowi pracy, do których art. 241¹³ par. 2 k.p. nie ma zastosowania.

SN potwierdził dotychczasową linię orzeczniczą, zgodnie z którą zmiana na niekorzyść pracowników warunków zatrudnienia wynikających z pakietów socjalnych nie wymaga dokonywania wypowiedzeń zmieniających. SN podkreśla, że pogląd ten należy uznać za dominujący i obowiązujący, natomiast przeciwnie stanowisko wyrażone w wyroku z 6 grudnia 2005 r. (sygn. akt III PK 95/05) było jedynie wynikiem procesowego związania poprzednim poglądem prawnym zajętym przez SN przy pierwotnym rozpoznaniu tamtejszej sprawy. W konsekwencji pogląd o braku obowiązku stosowania wypowiedzeń zmieniających w przypadku zmiany warunków zatrudnienia wynikających z pakietów socjalnych należy uznać za ugruntowany.

Wyrok Sądu Najwyższego z 6 września 2012 r., sygn. akt II PK 29/12.

DGP INFORMUJE

Podobne rozstrzygnięcie

Uchwała z 29 listopada 2005 r., sygn. akt II PZP 8/05: art. 42 par. 1-3 k.p. oraz art. 241¹³ par. 2 k.p. nie mają zastosowania do wprowadzenia mniej korzystnych dla pracownika postanowień porozumienia zbiorowego zawartego przez zakładowe organizacje związkowe i spółkę

akcyjną powstałą wskutek komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego, zmieniającego porozumienie zbiorowe (pakiet socjalny) zawarte wcześniej przez zakładowe organizacje związkowe i przedsiębiorstwo państwowe w związku z planowaną komercjalizacją tego przedsiębiorstwa.