

ANNA KORYTOWSKA

GRANICE SWOBODY KSZTAŁTOWANIA TREŚCI UKŁADU ZBIOROWEGO A DOPUSZCZALNOŚĆ UZGODNIENIA PRZEZ STRONY DALSZEGO OBOWIĄZYWANIA UKŁADU PO JEGO ROZWIĄZANIU

Do 27 listopada 2002 r. obowiązywał przepis art. 241⁷ § 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹ w brzmieniu stanowiącym, że „w razie rozwiązania układu 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”. Wyrokiem z 18 listopada 2002 r.² Trybunał Konstytucyjny orzekł o niezgodności tego przepisu Kodeksu pracy z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP.

Mimo że derogowano kontrowersyjny przepis z systemu prawa powszechnie obowiązującego, w praktyce można ciągle spotkać się z przypadkami obowiązywania układów zbiorowych pracy, zawierających postanowienie o obowiązywaniu układu – nawet po rozwiązaniu aktu prawnego – do momentu ustalenia przez strony nowej jego treści. Podjęcie rozważań dotyczących funkcjonowania w porządku prawnym postanowień układowych, tak zwanych klauzul wieczności³, powtarzających normę prawną uznaną za niezgodną z Konstytucją, jest niezbędne nie tylko ze względu na ocenę obowiązywania takich postanowień, lecz także na wątpliwość dotyczącą granic swobody umów w prawie pracy i kształtowania norm prawnych z uwzględnieniem zasady uprzywilejowania pracowników w sytuacji, gdy strony dobrowolnie chciałyby powtórzyć treść przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. w zawierającym układzie zbiorowym pracy.

Przepis art. 241⁷ § 4 k.p. był wielokrotnie nowelizowany, a kolejne nowelizacje zmieniały charakter przepisu z bezwzględnie obowiązującego (do 1 stycznia 2001 r.) na względnie obowiązujący (w okresie od 1 stycznia 2001 r.

¹ T.jedn.: Dz. U. 1998, Nr 21, poz. 940 ze zm.

² K 37/01, OTK-A 2002, nr 6, poz. 82; Dz. U. 2002, Nr 196, poz. 1660.

³ J. Wratny podważa trafność określenia „klauzula wieczności”, wskazując, że jego zdaniem sformułowanie to jest używane z przesadą, gdyż intencją stron układu nigdy nie jest „uwiecznianie” układu – w: *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07*, OSP 2008, nr 12, poz. 131. Ponieważ jednak określenie to trafnie sygnalizuje – może nie zamiar stron (o czym trudno przesądzić generalnie) – skutki wprowadzenia do treści układu postanowienia o analogicznym brzmieniu do uchylonego obecnie art. 241⁷ § 4 k.p., w niniejszych rozważaniach określenie to będzie używane w tej właśnie intencji.

do 27 listopada 2002 r.). Ostatecznie przepis został uchylony i z dniem 27 listopada 2002 r. derogowany z systemu prawnego.

Do 1 stycznia 2001 r. art. 241⁷ § 4 k.p., w brzmieniu ustalonym ustawą z 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw⁴, 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. Przepis miał charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznaczało, że w zakresie obowiązywania układu jego strony nie mogły w tym przedmiocie postanowić odmiennie, aniżeli stanowiła norma ustawowa. Ustalenie w treści układu postanowienia dotyczącego obowiązywania układu wymagało bowiem powtórzenia treści przepisu powszechnie obowiązującego, bez możliwości jego modyfikacji wolą stron układu – pod rygorem sprzeczności zmienionego wolą stron postanowienia z powszechną normą bezwzględnie obowiązującą⁵.

Po nowelizacji ustawą z 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy⁶, która weszła w życie 1 stycznia 2001 r., przepis art. 241⁷ § 4 k.p. miał już charakter względnie obowiązujący, wskazywał bowiem, że „w razie rozwiązania układu do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie ustaliły lub w drodze porozumienia ustala inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu”. Dyspozytywny przepis art. 241⁷ § 4 k.p. dopuszczał możliwość ustalenia w drodze zgodnego porozumienia stron układu postanowień utraty mocy obowiązującej układu. Wprowadzenie do treści układu postanowienia modyfikującego treść normy powszechnie obowiązującej nie stwarzało tym samym sytuacji sprzeczności układu z ustawą.

Pomimo liberalizacji charakteru prawnego przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. po 1 stycznia 2001 r. pojawiły się wątpliwości, czy przepis Kodeksu pracy nie narusza zasady dobrowolności rokowań oraz zasady równości stron w prowadzonych rokowaniach zbiorowych. Podnoszono w szczególności, że regulacja zamieszczona w art. 241⁷ § 4 k.p. czyni z zawartego układu pracy zobowiązanie wieczyste, przepis bowiem uniemożliwia stronie, która wnosi zasadnicze zastrzeżenia co do treści postanowień obowiązującego układu, uwolnienie się bez zgody drugiej strony z obowiązku stosowania tych postanowień po upływie okresu, na jaki został zawarty, lub w drodze wypowiedzenia układu zawartego na czas nieokreślony⁷. W konsekwencji wskazywano, że przyjęte rozwiązanie prawne daje uprzywilejowaną pozycję związkom zawodowym.

Trybunał Konstytucyjny podzielił wnioski podniesione w skardze konstytucyjnej i wyrokiem z 18 listopada 2002 r.⁸ orzekł o niezgodności przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. – przede wszystkim przepisem art. 59 ust. 2 Konstytucji.

⁴ Dz. U. 1994, Nr 113, poz. 547 ze zm.

⁵ W tym sensie postanowienia układu powtarzające treść art. 241⁷ § 4 k.p. miały zatem charakter informacyjny, a nie regulacyjny.

⁶ Dz. U. 2000, Nr 107, poz. 1127.

⁷ Stanowisko Konfederacji Pracodawców Prywatnych jako wnioskodawcy, przedstawione w wyroku TK z 18 listopada 2002 r., K 37/01, OTK – A 2002, nr 6, poz. 82, Dz. U. 2002, Nr 196, poz. 1660, podzielone co do zasady w tym zakresie przez Marszałka Sejmu.

⁸ K 37/01, OTK – A 2002, nr 6, poz. 82; Dz. U. 2002, Nr 196, poz. 1660.

W uzasadnieniu wyroku Trybunał wywiódł w szczególności, że z art. 59 Konstytucji wynika między innymi zasada dobrowolności rokowań oraz równości stron w rokowaniach zbiorowych, którą przepis art. 241⁷ § 4 k.p. narusza⁹. W następstwie orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r. kwestionowany przepis art. 241⁷ § 4 k.p. utracił moc obowiązującą z dniem 26 listopada 2002 r.

Po derogacji z systemu prawa powszechnie obowiązującego przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. Sąd Najwyższy zmuszony był zająć stanowisko wobec problemu, jaki stanowiło powtórzenie treści uchylonego przepisu Kodeksu pracy w postanowieniach wciąż obowiązujących układów zbiorowych pracy. Powstała bowiem wątpliwość, czy w stanie prawnym po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny orzeczenia z 18 listopada 2002 r. o niezgodności art. 241⁷ § 4 k.p. z Konstytucją zawierające analogiczne postanowienia układy zbiorowe pracy tracą moc, czy może obowiązują dalej. Na marginesie nasuwała się również wątpliwość, czy po dniu utraty mocy obowiązującej przez przepis art. 241⁷ § 4 k.p. strony układu mogły postanowić o zawarciu w treści układu postanowienia o wieczystym obowiązywaniu układu do czasu wejścia w życie nowego.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 10 października 2003 r.¹⁰, zgodność układu zbiorowego pracy z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa nie ma charakteru bezwarunkowego i podlega ocenie z punktu widzenia konstytucyjnego prawa (wolności) do rokowań zbiorowych oraz konstytucyjnej zasady proporcjonalności. Ostatecznie Sąd Najwyższy przychylił się do stanowiska, że po utracie od 26 listopada 2002 r. mocy obowiązującej art. 241⁷ § 4 k.p., w związku z orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego, pracodawca nie jest związany postanowieniami rozwiązanego układu zbiorowego pracy¹¹.

Pogląd ten należy uznać za trafny, należy bowiem wskazać, że w razie zaistnienia sprzeczności aktu normatywnego z Konstytucją norma niezgodna z ustawą zasadniczą nie traci automatycznie swojej ważności i musi zostać derogowana z obowiązującego porządku prawnego¹². Tym samym układy zbiorowe, zawierające postanowienia analogiczne do przepisu art. 241⁷ § 4 k.p., po wydaniu przez Trybunał wyroku 18 listopada 2002 r. nie traciły

⁹ Trybunał zauważył, że zasadniczym celem kwestionowanego przepisu Kodeksu pracy była likwidacja tzw. stanu bezukładowego, art. 241⁷ § 4 k.p. nakłada jednak obowiązek stosowania postanowień rozwiązanego układu do czasu wejścia w życie nowego, co w skrajnych sytuacjach może przecieć w ogóle nie nastąpić. W przypadku bowiem, jeżeli tylko jedna ze stron układu będzie zainteresowana dostosowaniem jego postanowień do nowych warunków społeczno-gospodarczych, a najczęściej stroną tą będzie pracodawca, druga strona, korzystając z kwestionowanego przepisu, może bez żadnych konsekwencji przedłużać bez ograniczeń, nieomal w nieskończoność, stosowanie postanowień układu dotychczasowego. Trybunał Konstytucyjny, podsumowując swoje wnioski, podkreślił, że regulacja zawarta w art. 241⁷ § 4 k.p. godzi nie tylko w wolność działalności gospodarczej, lecz także w dialog i współpracę partnerów społecznych, które wraz z własnością prywatną i solidarnością partnerów społecznych stanowią – zgodnie z art. 20 Konstytucji RP – podstawę ustroju Rzeczypospolitej Polskiej.

¹⁰ I PK 313/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 333.

¹¹ Por. wyrok SN z 9 maja 2002 r., I PK 256/06, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 166; wyrok SN z 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, OSNP 2008, nr 13-14, poz. 185, OSP 2008, nr 12, poz. 131, Biuletyn SN 2008, nr 1, poz. 26.

¹² Szerzej B. Nita, *Glosa do uchwały SN z dnia 4 lipca 2001 r., sygn. III ZP 12/01*, „Przegląd Sądowy” 2002, nr 5, s. 160 oraz wskazana tam literatura.

automatycznie w tym zakresie mocy obowiązującej, jednak możliwe było ich rozwiązanie – skoro bowiem przepis będący źródłem treści postanowień układów o ich obowiązywaniu nawet po rozwiązaniu, do czasu zawarcia nowego układu, został uchylony, to postanowienia układów, jako normy niższego rzędu, musiały podlegać tej samej ocenie w przedmiocie zgodności z Konstytucją RP. Nie ulega zatem wątpliwości, że „derogacja” układów zbiorowych pracy zawierających postanowienia powtarzające treść uchylonego przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. może nastąpić w drodze wypowiedzenia układu lub w momencie rozwiązania układu z upływem okresu, na jaki został zawarty.

Warto jednak zauważyć, że wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r.¹³ przesądził wprawdzie o nieobowiązywaniu, po upływie okresu ich wypowiedzenia, układów zbiorowych pracy zawierających analogiczne do art. 241⁷ § 4 k.p. postanowienia, ale równocześnie dopuścił możliwość zgodnego porozumienia stron układu co do powtórzenia w treści aktu postanowienia będącego powtórzeniem przepisu uznanego za niezgodny z Konstytucją przez Trybunał Konstytucyjny. Sąd Najwyższy wyraźnie podkreślił, że nie można wykluczyć, iż przy zawieraniu układu zbiorowego pracy strony układu dobrowolnie postanowiły zawrzeć w jego treści postanowienie podobne do uchylonego już art. 241⁷ § 4 k.p. Zdaniem Sądu, w takim przypadku nie można mówić o naruszeniu konstytucyjnej zasady swobody w związaniu się układem zbiorowym, a wręcz w ten sposób realizuje się inną zasadę konstytucyjnie gwarantowaną, to jest zasadę swobody kształtowania treści układów zbiorowych. Sąd podkreślił przy tym, że umowne ukształtowanie klauzuli wieczności było możliwe nie tylko w okresie obowiązywania dyspozytywnego przepisu art. 241⁷ § 4 k.p.¹⁴, lecz także po jego uchyleniu wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego¹⁵ – jeżeli tylko strony układu zgodnie porozumiały się co do zawarcia w treści układu postanowienia analogicznego do art. 241⁷ § 4 k.p.

Sąd Najwyższy dopuścił zatem możliwość zgodnego ustalenia przez strony układu, że układ po wypowiedzeniu będzie dalej obowiązywał na warunkach ustalonych przez strony. Innymi słowy, zdaniem Sądu, strony mogą zdecydować o zawarciu w treści układu postanowienia analogicznego w brzmieniu czy skutkach do uchylonego wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego przepisu art. 241⁷ § 4 k.p.

¹³ I PZP 9/07, OSNP 2008, nr 13-14, poz. 185.

¹⁴ Sąd Najwyższy zauważył w uzasadnieniu uchwały z 4 stycznia 2008 r. (I PZP 9/07), że w okresie od 1 stycznia 2001 r. do 26 listopada 2002 r. art. 241⁷ § 4 k.p. stanowił, że w razie rozwiązania układu 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 obowiązywania, a zatem przepis ten miał charakter względnie obowiązujący (dyspozytywny). Zdaniem Sądu, nie można wykluczyć, że przy wprowadzeniu analogicznego do przepisu kodeksu postanowienia układu w tym okresie strony skorzystały z możliwości, jakie stwarzał art. 241⁷ § 4 k.p. w zakresie określenia terminu stosowania układu zbiorowego. W takim przypadku postanowienie układu zbiorowego obowiązuje z mocy woli jego stron.

¹⁵ W uzasadnieniu uchwały z 4 stycznia 2008 r. SN stwierdził, że w okresie od 27 listopada 2002 r., w którym żaden przepis ustawowy nie reguluje dalszego obowiązywania układu zbiorowego pracy po jego rozwiązaniu wskutek wypowiedzenia, gdyby w układzie zbiorowym zawartym w tym okresie, strony wprowadziły do niego postanowienie określające dalsze jego stosowanie po rozwiązaniu (ustaliły jego warunki), to zrealizowałyby swobodę kształtowania treści układu i takie postanowienie byłoby ważne (obowiązywałoby).

Orzeczenie Sądu Najwyższego spotkało się z aprobatą części doktryny; w literaturze przedmiotu wyrażono pogląd, że postanowienie stron o dalszym obowiązywaniu układu zbiorowego pracy, nawet po jego wypowiedzeniu lub rozwiązaniu jest dopuszczalne, jeżeli następuje w warunkach swobody umów¹⁶.

Trudno jednak zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, dotąd niepodważonym co do zasady ani w orzecznictwie, ani w doktrynie. Należy bowiem zauważyć, że nawet dobrowolne i w pełni zgodne przyjęcie przez strony układu, że po wypowiedzeniu układu będzie on obowiązywał do czasu wejścia w życie nowego, jest sytuacją stosowania w praktyce postanowienia niezgodnego z Konstytucją lub prowadzącego do skutków niezgodnych z Konstytucją. Swoboda kształtowania treści układów zbiorowych nie jest bowiem swobodą absolutną, a jej aksjologiczne uzasadnienie nie może powodować pominięcia reguł rządzących systemem prawa¹⁷. W moim przekonaniu nawet zgodna wola stron układu nie może prowadzić do wprowadzenia do treści układowej postanowienia o treści lub skutku analogicznym do uchylonego przepisu art. 241⁷ § 4 k.p., niezgodnego z Konstytucją.

Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z 18 listopada 2002 r. stwierdził, że strony zawierające układ mogą, jeżeli taka jest ich wola, ustalić termin dalszego stosowania jego postanowień w sytuacji, gdy układ ulegnie rozwiązaniu. W świetle przepisów Kodeksu pracy jest dopuszczalne takie ukształtowanie układu zbiorowego, by przewidywał on, że po rozwiązaniu układu jego postanowienia będą dalej przez strony stosowane. Postanowienie art. 241⁷ § 4 k.p. formalnie więc zdaniem Trybunału wiąże w sytuacji, gdy strony nie uzgodnią zasad odnoszących się do stosowania układu po jego rozwiązaniu lub w drodze porozumienia nie ustalą innego terminu jego stosowania. Jednakże pogląd ten Trybunał wyraził w warunkach jeszcze obowiązującego art. 241⁷ § 4 k.p., orzekając o zgodności przedmiotowego przepisu z Konstytucją. Uchylenie przepisu przez Trybunał przesądziło ostatecznie o tym, że granicą ewentualnej swobody stron układu miały być już przepisy ustawy zasadniczej.

Granice swobody stron układu zbiorowego pracy w ustaleniu jego treści są ściśle związane z charakterem prawnym układu. W doktrynie prawa swego

¹⁶ W glosie do uchwały SN z 4 stycznia 2008 r. (I PZP 9/07, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2008, nr 12, poz. 131) J. Wratny podkreślił, że wprowadzone do treści układu zbiorowego pracy klauzule dopuszczające jego dalsze obowiązywanie należy uznać za obowiązujące. Również W. Gujski wyraził pogląd, że „pracodawca, zgodnie z zasadą swobody umów, może zobowiązać się do stosowania układu zbiorowego tak długo, jak długo zakład pracy będzie trwał, jednak z zastrzeżeniem, iż jest to wyraz swobody, a nie działanie w granicach obowiązującego prawa, które tę swobodę ogranicza (wyłącza)”, idem, *Układy zbiorowe pracy nie na wieczność*, „Rzeczpospolita” z 23-24 sierpnia 2008 r.

¹⁷ W kwestii wykładni prawa warto przywołać stanowisko L. Kaczyńskiego wyrażone w publikacji *W sprawie zgodności przepisów prawa pracy z Konstytucją – polemika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 3, s. 41. Autor zauważył, że „doktryna może i powinna formułować wnioski natury aksjologicznej, powinna też interpretować prawo zgodnie z tymi wnioskami, jednak nie w takich granicach, które wykładnie zmieniają w prawotwórstwo. Z taką zaś sytuacją mamy do czynienia wtedy, gdy reguły językowe i systemowe związane z interpretacją tekstów prawnych nie są brane pod uwagę, o ile tylko ich zastosowanie nie przynosi zamierzonych rezultatów w płaszczyźnie aksjologicznej”. Pogląd ten można uznać za trafny i w niniejszych rozważaniach, bowiem stanowisko Sądu Najwyższego w kwestii umownego powtórzenia w treści układu uchylonego art. 241⁷ § 4 k.p. jest wyrazem poparcia dla aksjologicznego uzasadnienia swobody stron układu w kształtowaniu jego treści, z pominięciem reguł systemowych.

czasu toczył się spór o charakter prawny układu, by obecnie przybrać kompromisową postać aprobaty dla twierdzenia o mieszanym charakterze układu zbiorowego pracy, jako aktu wykazującego zarówno cechy umowy, jak i aktu normatywnego. Historycznie rzecz ujmując¹⁸, wedle najwcześniejszej akceptowanej teorii – teorii umowy, cechą układu zbiorowego pracy jest jego umowność, wpływająca z dwustronnie zobowiązującego charakteru układu, negocjacyjnej metody zawierania układu czy ustalenia jego treścią wzajemnych zobowiązań stron układu. Normatywnego charakteru układu zbiorowego pracy – zgodnie z tak zwaną teorią ustawy – upatrywano w określeniu układu przepisem art. 9 k.p. jako źródła prawa pracy czy w mechanizmie oddziaływania postanowień układu na treść stosunków pracy pracowników objętych układem¹⁹. Obecnie przeważająca część doktryny opowiada się za normatywno-umownym charakterem układu zbiorowego pracy, wyrażając poparcie dla tak zwanej teorii mieszanej²⁰.

Można zatem uznać, że układ zbiorowy pracy łączy w sobie cechy aktu normatywnego oraz umowy. Mieszany charakter układu zbiorowego pracy, to jest fakt, że układ zbiorowy pracy stanowi po części umowę, po części akt o charakterze prawnym, nie może jednak świadczyć o wyłączeniu materii układowej spod reżimu zasad rządzących systemem prawa.

Jeżeli układ postrzega się jako po części umowę pomiędzy partnerami społecznymi – pracodawcą oraz organizacją związkową, to wzajemne ustalenia muszą respektować cywilnoprawną zasadę swobody umów określoną w art. 353¹ k.c.²¹, znajdującej zastosowanie za zasadzie art. 300 k.p.²² Zgodnie z powołanym przepisem, strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Strony układu zbiorowego pracy mogą zatem w zakresie postanowień obligacyjnych układu ułożyć ich treść wedle swojej woli, z tym jednak zastrzeżeniem, że treść tych postanowień oraz ich cel nie mogą być sprzeczne z ustawą²³.

Wprowadzenie – po dniu uchycenia przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. – do treści układu postanowienia będącego analogicznym powtórzeniem uchylonego przez

¹⁸ Por. rozważania w tej materii W. Sanetry, *Wykładnia przepisów układu zbiorowego pracy – problem ciągle aktualny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 9, s. 4.

¹⁹ Por. K. W. Baran, *Prawo pracy*, Zakamycze, Kraków 2005, s. 102 i 103.

²⁰ Por. K. Rączka, *Miejsce i rola układów zbiorowych pracy w systemie źródeł prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 2, s. 1 i n.; L. Florek, *Umowny charakter układu zbiorowego pracy*, „Państwo i Prawo” 1997, z. 7, s. 15.

²¹ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks pracy, Dz. U. 1964, Nr 16, poz. 93 ze zm.

²² Odpowiednie zastosowanie cywilnoprawnej zasady swobody umów na gruncie prawa pracy zostało dopuszczone przez Sąd Najwyższy – por. m.in. wyrok SN z 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09, Lex, nr 515697, w którym Sąd wskazał, że art. 353¹ k.c., poprzez art. 300 k.p., znajduje odpowiednie zastosowanie, a wymaganie, aby treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego, nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy. Por. także wyrok SN z 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, Lex, nr 272549; wyrok SN z 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 159.

²³ Jak zauważył L. Florek, należy dopuścić swobodne kształtowanie przez strony układu ich wzajemnych zobowiązań, pod warunkiem że nie naruszają przepisów prawa – idem, op. cit., s. 28.

Trybunał Konstytucyjny przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. prowadzić musi do sprzeczności treści tego postanowienia z ustawą zasadniczą – w szczególności z przepisem art. 59 ust. 2 Konstytucji. Nawet gdyby strony zdecydowały się wprowadzić do materii obligacyjnej układu postanowienie nie o podobnej czy tej samej treści co niezgodny z ustawą zasadniczą art. 59 ust. 2 Konstytucji, lecz wywołującym te same skutki co uchylony przepis Kodeksu pracy, to w moim przekonaniu prowadziłoby to do konieczności oceny umownego postanowienia układu jako sprzecznego z celem wskazanym ustawą zasadniczą.

Gdyby postrzegać układ jako akt o charakterze normatywnym, to ocena obowiązywania postanowienia wprowadzonego wolą stron układu powinna dokonywać się z uwzględnieniem zasady, że układ zbiorowy pracy, jako akt niższego rzędu, nie może być sprzeczny z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Jak trafnie podkreślił Sąd Najwyższy, stosunek między postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy a przepisami Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych określa art. 9 § 2, a nie art. 18 k.p.²⁴ Zgodnie zatem z zasadą *lex superior derogat legi inferiori* (prawo wyższe znosi prawo niższe) postanowienia układu niezgodne z przepisami ustawowymi oraz ustawą zasadniczą powinny zostać uznane za nieważne.

Innymi słowy, z dniem uchycenia przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. przestała obowiązywać podstawa prawna, która ze względu na swój względnie obowiązujący charakter uprawniała strony układu do przyjęcia postanowienia, że nawet po wypowiedzeniu układu czy jego rozwiązaniu będzie obowiązywał dalej, do czasu wejścia w życie następnego układu zbiorowego pracy.

Tym samym powtórzona w układzie zbiorowym norma kodeksowa niezgodna z Konstytucją, przyjęta przez strony układu w okresie obowiązywania semidyspozytywnego przepisu art. 241⁷ § 4 k.p., powinna zostać uznana za nieobowiązującą, gdyż jest sprzeczna z prawem²⁵. Mimo istnienia w treści układu zbiorowego pracy takiego postanowienia jest więc możliwe wypowiedzenie układu czy jego rozwiązanie, równoznaczne z ostateczną utratą przez układ mocy obowiązującej w dniu rozwiązania się układu i w ten sposób ostateczna „derogacja” wadliwej normy układu z porządku prawnego.

Jednocześnie należy podkreślić, że po dniu utraty mocy obowiązującej przez przepis art. 241⁷ § 4 k.p. nie istniała względna podstawa prawna, która uprawniałaby strony do dobrowolnego przyjęcia, iż nawet po wypowiedzeniu czy rozwiązaniu dotychczasowego układu jego postanowienia będą dla stron w dalszym ciągu wiążące – do czasu wejścia w życie nowego układu zawartego przez strony. Przepis art. 241⁷ k.p. w brzmieniu obowiązującym obecnie nie zawiera żadnych postanowień w zakresie obowiązywania układu po jego wypowiedzeniu czy rozwiązaniu ani dyspozycji w zakresie dopuszczalności uzgodnienia przez strony układu co do czasu jego obowiązywania. Tym samym, nawet gdyby przyjąć, że skoro dane rozwiązanie nie jest zakazane, a zatem

²⁴ Wyrok SN z 9 lutego 2000 r., I PKN 519/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 434.

²⁵ Podobny pogląd wyrazili: W. Gujski, op. cit., s. 23-24; K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 241(7) Kodeksu pracy*, Wydawnictwo el. Lex 2012.

można uznać, że jest dopuszczone, to granicą swobody stron – nawet mając na względzie mieszany charakter prawny układu – są powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

Wyrażając przekonanie o związaniu stron układu przepisami prawa powszechnie obowiązującego przy kształtowaniu treści układu, stoję także na stanowisku, że „korzystność” układu (wynikająca ze zgodnego ustalenia przez strony dalszego jego obowiązywania po wypowiedzeniu lub rozwiązaniu) nie może być uzasadnieniem nierespektowania zasad konstytucyjnych.

Część przedstawicieli doktryny uważa, że układ zbiorowy pracy nie może odstępować od bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa nawet na korzyść pracownika. Stanowisko takie można uznać za uzasadnione w świetle wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 23 października 2001 r.²⁶, w którym Trybunał stwierdził, że „układy nie mogą regulować spraw unormowanych przez bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa pracy”²⁷.

W doktrynie i orzecznictwie wyrażane są jednakże poglądy, że bezwzględny charakter przepisów prawa pracy nie może stanowić przeszkody do dokonywania odstępstw od ich treści na mocy postanowień stron układu, jeżeli tylko zmiany te można ocenić jako korzystne dla pracowników. Podstawy twierzeń o dopuszczalności odstępstw postanowieniami układu od przepisów prawa bezwzględnie obowiązujących na korzyść pracowników upatruje się w zasadzie wolności rokowań zbiorowych. W wyroku z 10 października 2003 r. Sąd Najwyższy uznał²⁸, że: „zgodność układu zbiorowego pracy z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa nie ma charakteru bezwarunkowego i podlega ocenie z punktu widzenia konstytucyjnego prawa (wolności) do rokowań zbiorowych oraz konstytucyjnej zasady proporcjonalności”²⁹.

Spór w doktrynie nie wydaje się jednak przeszkodą do sformułowania tezy, że uzgodnienie przez strony zobowiązania wieczystego w treści układu, postrzeżanego jako rozwiązanie działające na korzyść pracowników objętych układem, jest niedopuszczalne. Należy bowiem podkreślić fakt, że po 26 listopada 2002 r. nie istnieje w systemie prawa powszechnie obowiązującego przepis, od którego strony układu mogłyby wprowadzić odstępstwo na ewentualną korzyść pracowników w zakresie wieczystego obowiązywania układu, nawet po jego wypowiedzeniu czy rozwiązaniu.

²⁶ K 22/01, OTK 2001, nr 7, poz. 215.

²⁷ Podobne stanowisko wyraził SN w uzasadnieniu uchwały z 16 kwietnia 2003 r. (III PZP 4/03, OSNP 2003, nr 20, poz. 482), w którym to orzeczeniu Sąd podkreślił, że „jeżeli przepis ustawy ma charakter normy imperatywnej (ściśle bezwzględnie obowiązującej), to niemożliwe jest odstępstwo od niej w prawie autonomicznym, a sprzeczne z nią postanowienia układu zbiorowego pracy (porozumienia zbiorowego) nie mają mocy prawnej”.

²⁸ I PK 313/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 333.

²⁹ Zdaniem Sądu, „przyjęcie innego stanowiska oznaczałoby, że ustawodawca mógłby zawsze, w drodze przepisów bezwzględnie obowiązujących, ograniczyć wolność rokowań – wolność kształtowania treści układu albo *ex ante* – uniemożliwiając określoną regulację układową – albo *ex post* – przekreślając wyniki rokowań zbiorowych”. Podobne stanowisko SN wyraził w wyroku z 2 kwietnia 2008 r. (II PK 261/07, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 200) oraz z 23 czerwca 2010 r. (II PK 21/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 292).

Uchylenie przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego spowodowało, że obecnie w systemie prawa powszechnie obowiązującego nie funkcjonuje względna norma prawna, która umożliwiałaby stronom układu czynienie odstępstw od niej i zgodne ustalenie, że po wypowiedzeniu czy rozwiązaniu układ dalej będzie dla stron wiążący. Należy również podkreślić, że tym bardziej nie ma po 26 listopada 2002 r. w systemie powszechnego prawa przepisu bezwzględnie obowiązującego, normującego kwestię związania stron układowych postanowieniami wypowiedzianego lub rozwiązanego układu zbiorowego pracy, od którego to przepisu ewentualnie – argumentując za częścią doktryny i orzecznictwa – można by dokonać odstępstw na korzyść pracowników objętych układem³⁰.

W przepisach zbiorowego prawa pracy nie funkcjonuje zatem obecnie przepis, który regulowałby kwestię związania stron układu jego postanowieniami, również po wypowiedzeniu czy rozwiązaniu układu, jak również brak przepisu, który przyzwałaby stronom układu zbiorowego pracy na zgodne uregulowanie obowiązywania układu po dniu jego wypowiedzenia czy rozwiązania.

Przepis art. 241⁷ k.p., normujący tryby i terminy utraty mocy obowiązującej przez układ zbiorowy pracy, stanowi, że układ rozwiązuje się w drodze zgodnego oświadczenia stron układu, z upływem czasu, na jaki został zawarty, oraz z upływem okresu wypowiedzenia, dokonanego przez jedną ze stron układu. Względnie obowiązujący przepis art. 241⁷ § 3 k.p. wskazuje, że okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Aktualnie obowiązujące przepisy pozostawiają stronom układu zbiorowego pracy swobodę co do ustalenia innego aniżeli kodeksowy okres wypowiedzenia układu, po upływie którego jednak zawsze dochodzi do ostatecznej utraty mocy obowiązującej przez układ. Brak jakiegokolwiek przepisu prawa normującego kwestię dalszego obowiązywania układu po jego rozwiązaniu czy wypowiedzeniu nie należy w mojej ocenie utożsamiać ze swobodą stron w zakresie kształtowania klauzuli wieczystego obowiązywania układu. Swoboda stron układu zakreślona jest bowiem granicami powszechnie obowiązującego prawa, w szczególności Konstytucji RP, z której przepisami ewentualne uzgodnienia stron układu musiałyby zostać uznane za niezgodne.

W moim przekonaniu strony układu zbiorowego pracy w obecnym stanie prawnym nie mogą zgodnie postanowić, że po upływie okresu, na jaki układ został zawarty, czy po upływie okresu jego wypowiedzenia będzie on w dalszym ciągu wiążący, to znaczy do czasu wejścia w życie nowego układu zbiorowego pracy. Brak ku temu podstawy prawnej, a nawet gdyby przyjąć, że brak przepisu względnie obowiązującego czy nawet bezwzględnie obowiązującego, od którego można dokonać odstępstw na korzyść pracowników objętych układem, nie jest przeszkodą do zgodnego ustalenia przez strony klauzuli wieczności, to i tak postanowienia stron nie mogą naruszać konstytucyjnych zasad prawa.

³⁰ „Korzystność” przyjętych przez strony układu norm w zakresie mocy wiążącej układu nawet po jego wypowiedzeniu lub rozwiązaniu, w odniesieniu do pracowników objętych zakresem regulacji układu zbiorowego pracy, można by hipotetycznie upatrywać w zwiększeniu trwałości przywilejów pracowniczych, gwarantowanych postanowieniami „wieczyście” wiążącego układu.

Pozostaje rozważenie, czy uzgodnienie przez strony układu klauzuli wieczystej, mimo niezgodności z art. 59 Konstytucji RP, można uznać za dopuszczalne ze względu na to, że zgodne ustalenie przez strony realizuje zarazem inną konstytucyjną zasadę. W wyroku z 4 stycznia 2008 r. (I PZP 9/07) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że jeżeli postanowienie o „wiecznym” obowiązywaniu układu zostanie podjęte w warunkach swobody stron w podejmowaniu decyzji w sprawie związaną się wynegocjowanym układem zbiorowym, to nie została naruszona konstytucyjna zasada swobody w związaniu się układem zbiorowym, ale wręcz zrealizowano inną zasadę konstytucyjnie gwarantowaną, a mianowicie: zasadę swobody kształtowania treści układów zbiorowych.

Trzeba jednak podkreślić, że pogląd Sądu Najwyższego w tej materii dotyczył zasadniczo stanu prawnego w okresie od 1 stycznia 2001 r. do 26 listopada 2002 r. Można się z nim zgodzić w określonym zakresie dlatego, że w ówczesnym stanie prawnym obowiązujący art. 241⁷ § 4 k.p. miał moc przepisu względnie obowiązującego, nadto nie został jeszcze derogowany z porządku prawnego wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego. Obecnie jednak – w warunkach braku przepisu o charakterze względnym czy bezwzględny, normującym kwestię obowiązywania układu po jego rozwiązaniu – trudno mówić o hipotetycznej realizacji przez strony układowe konstytucyjnej zasady swobody kształtowania treści układu zbiorowego. Nawet gdyby uznać, że realizacja konstytucyjnej zasady swobody kształtowania treści układu zbiorowego polega na związaniu się przez strony układu postanowieniami w zakresie, w jakim żaden przepis prawa tego nie reguluje, to sytuacja taka i tak wymagałaby rozważenia w kontekście wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r., czyli rozważenia w sytuacji kolizji z innymi zasadami konstytucyjnymi – wolności działalności gospodarczej, dialogu i współpracy partnerów społecznych oraz zasadą proporcjonalności³¹.

Wyrażam przekonanie, że aktualnie – w warunkach utraty mocy obowiązującej przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. z dniem 28 listopada 2002 r. – strony zawierające układ zbiorowy pracy nie mogą zgodnie postanowić o wprowadzeniu do treści układu klauzuli przewidującej dalsze obowiązywanie układu po upływie okresu jego wypowiedzenia lub rozwiązaniu z upływem okresu, na jaki został zawarty. Nawet gdyby przyjąć argument, że zgodność układu zbiorowego pracy z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa nie ma charakteru bezwarunkowego i podlega ocenie z punktu widzenia konstytucyjnego prawa (wolności) do rokowań zbiorowych³², to i tak przyjęcie przez strony postano-

³¹ W wyroku z 23 października 2001 r. (K22/01, OTK 2001, nr 7, poz. 215) Dz. U. 2001, Nr 125, poz. 1378) Trybunał Konstytucyjny odniósł się do problemu wystąpienia kolizji normy konstytucyjnej poddającej pod ochronę określone prawo jednostki oraz normy konstytucyjnej nakazującej realizację określonego dobra. Trybunał podkreślił, że w tego typu przypadkach rozstrzygnięcie kolizji zależy od wagi dobra znajdującego się u podstaw danego prawa oraz wagi dobra konstytucyjnego kolidującego z danym prawem. Istnieją sytuacje, w których waga określonego dobra chronionego konstytucyjnie uzasadnia ograniczenie – w pewnym zakresie – prawa jednostki. Zasada ta odnosi się również do konstytucyjnego prawa do zawierania układów zbiorowych. Analizowany przepis nie zakazuje zatem ustawodawcy ustanawiania ograniczeń dotyczących treści zawieranych układów zbiorowych, jeżeli ograniczenia te są niezbędne do realizacji innych wartości konstytucyjnych. Konstytucja nie wyklucza również uregulowania w drodze ustawy procedury zawierania układów zbiorowych.

³² Por. wyrok SN z wyroku z 10 października 2003 r., I PK 313/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 333.

wienia przewidującego dalsze obowiązywanie układu już po jego rozwiązaniu prowadzi do stanu, wedle wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r., ocenionego jako niezgodny z Konstytucją RP.

dr Anna Korytowska

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

LIMITS OF A FREEDOM TO SHAPE A COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT
AND THE ADMISSIBILITY OF THE PARTIES' MUTUAL CONSENT TO HAVE
THE AGREEMENT BINDING AFTER ITS TERMINATION

Summary

This paper examines incorporation by parties to a collective labour agreement of a provision the wording and consequences of are identical with the provisions of article 241⁷ § 4 of the Labour Code, that has been repealed pursuant to the judgment of the Constitutional Tribunal (Constitutional Court) of 18 November 2002. Despite the Tribunal's decision stating that the article in question is incompatible with the Constitution of the Republic of Poland and the subsequent derogation as of 27 November 2002, of the provision from the system of laws, in light of the most recent ruling of the Supreme Court, a doubt arises whether a mutual consent of the parties to a collective labour agreement regarding its binding after termination until a new collective agreement is signed may be considered admissible.

Copyright of Journal of Law, Economics and Sociology is the property of Faculty of Law and Administration of Adam Mickiewicz University in Poznan and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.

Właścicielem praw autorskich do „Ruchu Prawniczego, Ekonomicznego i Socjologicznego” jest Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Zawartość czasopisma nie może być kopiowana, przesyłana do innych stron internetowych bądź zamieszczana na blogach bez pisemnej zgody wydawcy. Niemniej artykuły można drukować, kopiować lub przysyłać w formie elektronicznej na własny użytek.