

Szymon Sternal

Uniwersytet Jagielloński

O CHARAKTERZE POSTANOWIEŃ NIEOPARTYCH NA USTAWIE INNYCH ZAKŁADOWYCH POROZUMIEŃ ZBIOROWYCH

Abstract

The nature of the provision of non-based on statutory law other collective agreements

This article contains issues of normative character of non-based on statutory provision collective agreements. This issue is very problematic in Polish doctrine and jurisprudence. Generally we can distinguish three points of view. The first negates normative effect of this kind of collective agreements and underlines its voluntary character. The second one fully accepts its normative effect. According to the third one this kind of collective agreement is special kind of civil contract. The last two views accept potential claims of employees based on this kind of agreements.

Firstly, I refer to main assumptions of analyzed problems. In particular I consider difference between normative effect of collective agreements and right to claim based on their provisions.

Secondly, I examine justification of division of collective agreements in two categories i.e. based and non-based on statutory provision collective agreements. I presents few arguments against institution of non-based on statutory provision collective agreements.

Thirdly, I present arguments against qualification non-based on statutory provision collective agreements as “provision of labour law”. In my opinion contrary approach breaches constitutional division between different kinds of collective agreements. Moreover, I criticize common position according to which non-based on statutory provision collective agreements are unnamed collective labor contract regulated by civil law.

Moreover, in this article I present my own approach based on voluntary conceptions. I reckon that provisions of non-based on statutory provision collective agreements play similar role as provision regulated prize. They entitle employer to performance for its employees and entitle employees to receiving it. In the end of article I showcase proposition of new regulations which could resolve main problems with this institution.

Słowa kluczowe: normatywność, inne porozumienia zbiorowe, związki zawodowe, dialog społeczny, wolność układowa

Key words: normativity, collective agreements, social dialog, freedom of collective bargain, trade unions

Zagadnienia wstępne

Zgodnie z art. 9 § 1 Kodeksu pracy (kp) postanowienia porozumień zbiorowych opartych na ustawie stanowią przepisy prawa pracy¹. Regulacja ta koresponduje zresztą z treścią art. 21 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (u.z.z.), który stanowi, że związki zawodowe mogą zawierać z pracodawcą zarówno układy zbiorowe, jak i inne porozumienia zbiorowe, przy czym możliwość zawarcia innych porozumień zbiorowych odnosi się do sytuacji, w których możliwość zawarcia tego typu porozumień została wskazana przez ustawę. Należy dodać przy tym, że art. 9 § 1 kp w żaden sposób nie wskazuje kręgu podmiotów uprawnionych do zawarcia porozumienia. Wyznaczenie tych podmiotów następuje w konkretnych przepisach rangi ustawowej, regulujących tryb zawarcia porozumień zbiorowych lub przynajmniej wskazujących na możliwość jego zawarcia.

Analizując samą treść art. 9 § 1 kp, nie można jednoznacznie określić, na czym polega różnica pomiędzy układem zbiorowym a innym porozumieniem zbiorowym. Co więcej, odwołując się do treści art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, można zauważyć, że występuje w nim zbliżony podział, z tym że przepis ten wprowadza podział na „układy zbiorowe” oraz „inne porozumienia”.

Zestawienie powyższych regulacji rodzi daleko idące problemy. Po pierwsze, nie jest jasne, czy „inne porozumienia”, o których mowa w art. 59 ust. 2 Konstytucji, to tylko „inne porozumienia zbiorowe oparte na ustawie”, czy także niemające ustawowego oparcia porozumienia zbiorowe. Po drugie, uznając dopuszczalność zawierania innych niż oparte na ustawie porozumień zbiorowych, należy zadać pytanie o skutki prawne tych porozumień.

Problem nie ma charakteru wyłącznie teoretycznego, lecz także praktyczny. W obrocie występują porozumienia zbiorowe niemające ustawowego oparcia, a ich skutki prawne są przedmiotem licznych wypowiedzi przedstawicieli doktryny i judykatury². Tego typu porozumienia zbiorowe niejednokrotnie regulują kwestie, które powinny być przedmiotem rokowań układowych. Natomiast inne, oparte na ustawie porozumienia zbiorowe odnoszą się do kwestii bądź związanych z przepisami prawa pracy, bądź też kwestii wynikających ze szczególnych sytuacji. W tym właśnie widzę różnicę pomiędzy opartymi i nieopartymi na ustawie porozumieniami zbiorowymi. Tak zwane nienazwane porozumienia zbiorowe³ mają na celu uregulowanie praw i obowiązków stron stosunku pracy, przy czym ich zawarcie nie jest uzasadnianie żadną szczególną okolicznością odnoszącą się do pracodawcy czy też pracowników. Oznacza to, że jedynym uzasadnieniem

¹ Por. K.W. Baran, *Komentarz do art. 9 Kodeksu pracy*, LEX, teza 4.2.

² Por. K. Rączka, *Komentarz do art. 9 Kodeksu pracy*, LEX, teza 2 i 3.

³ Por. J. Stelina, *Nienormatywne porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, w: *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, M. Latos-Miłkowska (red.), LEX, teza 3.

zawarcia takiego porozumienia jest wola pracodawcy oraz związków zawodowych reprezentujących pracowników.

Normatywność a roszczeniowość postanowień układów zbiorowych oraz innych porozumień zbiorowych

Pytanie, jakie rodzi się w tym miejscu, dotyczy zakresu takiego porozumienia oraz skutków, jakie może ono wywoływać. Powstaje pytanie o jego normatywność lub przynajmniej roszczeniowość. Kwestie te odróżniam. Normatywność porozumienia zbiorowego, a dokładniej jego postanowień, oznacza, że jego postanowienia mogą służyć organom państwowym do uzasadniania podejmowanych przez nie działań. Działania te nie muszą polegać na nakazaniu stronie stosunku pracy działania zgodnego z normą wyrażoną w tego typu postanowieniach. Normatywność postanowień jest także zdolnością do kształtowania sytuacji prawnej stron stosunku pracy. Przykładowo, postanowienia nakładające na pracowników pewne obowiązki niepieniężne mają charakter nieroszczeniowy w tym sensie, że pracodawca nie może dążyć do nakazania ich wykonania na drodze sądowej. Nie podlegają one także egzekucji. Nie oznacza to jednak, że nie mogą one być brane pod uwagę przy ocenie zachowania pracownika jako zgodnego lub niezgodnego z prawem.

Normatywność postanowień zbiorowych sprowadza się do tego, że są one traktowane przez organy państwowe oraz innych uczestników obrotu tak jak przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy⁴. Nie oznacza to, że pomiędzy przepisami prawa powszechnie obowiązującego a postanowieniami aktów swoistego prawa pracy nie występują różnice, choćby w zakresie odnoszących się do nich reguł walidacyjnych. Kwestia ta nie jest jednak przedmiotem niniejszych rozważań. Roszczeniowość oznacza natomiast, że uprawniony może żądać wykonania działania określonego w tych przepisach na drodze sądowej. Roszczeniowość wiąże się zatem z żądaniem wykonania zobowiązania określonego w treści tych postanowień. Wydaje się, że dopuszczenie posiłkowego stosowania art. 393 Kodeksu cywilnego (kc) pośrednio ustanawia relację niezależności pomiędzy oboma pojęciami. Stosowanie posiłkowo przepisów kc o świadczeniu na rzecz osoby trzeciej oznacza, że możliwość żądania wykonania zobowiązania określonego w treści takich postanowień nie jest uzależniona od uprzedniego zakwalifikowania ich jako przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kp. Pracownicy na gruncie tej koncepcji są osobami uprawnionymi do uzyskania danych świadczeń jako beneficjenci umowy zawartej pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi. Art. 393 kc nie sposób bowiem uznać za ustawowe oparcie dla każdego innego porozumienia zbiorowego. Niezależnie od mojej negatywnej oceny przedstawionej powyżej koncepcji, uważam, że udowadnia ona,

⁴ Por. Sz. Sternal, *O normatywności porozumień zbiorowych uwag kilka*, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, 2013, s. 500–505.

że możliwe jest rozpatrywanie normatywności oraz roszczeniowości jako odrębnych kategorii służących do oceny skutków prawnych porozumień zbiorowych.

Trzeba dodać jedną istotną uwagę. Uznając normatywność postanowień porozumień zbiorowych za zdolność do bycia racją działania dla organów państwowych, należy zauważyć, że cechę tę mają także postanowienia roszczeniowe, które – jak wskazałem wcześniej – nie muszą stanowić przepisów prawa pracy. Typowym przykładem takich postanowień są postanowienia umowne, które mogą stanowić oparcie dla rozstrzygnięć organów państwowych. Tak rozumiana normatywność nie odnosi się do pojęcia normatywności stosowanego w prawie pracy. Termin „porozumienia normatywne” odnosi się do porozumień zawieranych przez partnerów społecznych i jednocześnie regulujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Co za tym idzie, źródłem normatywności nie jest wola stron indywidualnego stosunku pracy, lecz uprawnienie partnerów społecznych do regulowania treści tych stosunków niezależnie od woli stron. Treść wypracowanego w doktrynie prawa pracy pojęcia „normatywności” jest inna od treści tego pojęcia na gruncie teorii prawa⁵. Wydaje się, że elementem wspólnym jest zdolność do bycia racją działania, a dokładniej do podejmowania i uzasadnienia relewantnych decyzji przez organy państwowe. Cechą wspólną jest także zdolność do kształtowania sytuacji prawnej w sposób odmienny niż wynikający z przepisów powszechnie obowiązującego prawa, co oznacza także, że uzasadniają one, w granicach wyznaczonych przez ustawę, odmowę zastosowania przepisów prawa powszechnie obowiązującego przez organy państwowe. Odmienne są natomiast źródła normatywności, a tym samym także aspekt podmiotowo-przedmiotowy samej normatywności. Postanowienia umów cywilnoprawnych mogą być podstawą decyzji organów państwowych z uwagi na ochronę autonomii woli jednostek. Innymi słowy, uprawnieniem jednostki jest kształtowanie swojej sytuacji prawnej w zakresie wyznaczonym przez prawo, w tym w szczególności w zakresie kontraktów cywilnoprawnych. Zasada ta uprawnia strony umowy cywilnoprawnej nie tylko do ukształtowania treści łączącego je stosunku prawnego, lecz także do wskazania, które z przepisów powszechnie obowiązujących nie będą miały do nich zastosowania. W tym sensie postanowienia umów cywilnoprawnych zastępują przepisy prawa powszechnie obowiązującego. Zakres działania tej zasady odnosi się wyłącznie do stron tej czynności i nie są one uprawnione do regulowania obowiązków osób trzecich.

Normatywność postanowień porozumień zbiorowych na gruncie prawa pracy oznacza natomiast możliwość w zakresie wskazanym przepisami prawa ukształtowania praw i obowiązków stron stosunku pracy. Źródłem normatywności nie jest wola stron stosunku pracy, lecz uprawnienie partnerów społecznych. To, że pracodawca jest jednocześnie stroną tych stosunków ma w tym zakresie wyłącznie ograniczone, choć istotne znaczenie. Postanowienia aktów swobodnego prawa pracy stanowią „przepisy prawa pracy”. Dodać należy przy tym, że niektóre z postanowień aktów swobodnego prawa pracy stają się jednocześnie postanowieniami umów o pracę, co dotyczy tzw. normatywnych

⁵ Por. B. Brożek, *Normatywność prawa*, Warszawa 2012, s. 249 i n.; J. Raz, *Autorytet prawa*, Dom Wydawniczy ABC, s. 30 i n.

postanowień układu zbiorowego oraz regulaminu wynagradzania (art. 241¹³ kp oraz art. 77² § 5 kp). Istnienie tego rodzaju przepisów szczególnych świadczy o tym, że treść stosunku pracy kształtowana jest nie tylko przez ustawę oraz umowę, lecz także przez pozaustawowe i pozaumowne akty prawa pracy. Normatywność jest zatem cechą tych aktów do kształtowania treści stosunku pracy.

W tym miejscu można poczynić uwagę. Postanowienia aktów swego prawa pracy nie stanowią jednorodnej kategorii. Część z nich będzie oddziaływała wyłącznie na treść stosunku pracy, a część z nich także na treść umowy łączącej strony stosunku pracy. Rozumowanie to potwierdza także art. 18 § 2 kp, przewidujący zasadę korzystności. Przepis ten mówi wyłącznie o stosowaniu przepisów prawa pracy, nie przewidując jednocześnie, że nieważne postanowienia umów są zastępowane przez przepisy prawa pracy⁶. A *silencio*, skutku takiego nie należy przypisywać⁷. Właśnie te faktory świadczą o specyficznym rozumieniu normatywności swoistych źródeł prawa pracy.

Oparcie ustawowe a oparcie konstytucyjne porozumień zbiorowych

Zagadnienie normatywności porozumień zbiorowych nabiera szczególnego znaczenia w przypadku porozumień zbiorowych, które nie znajdują oparcia ustawowego. Porozumienia te zawierane są jednokrotnie *ad hoc*. Kwestia ich charakteru prawnego jest szczególnie dyskusyjna w kontekście uzasadnienia normatywności układu zbiorowego oraz innych porozumień zawieranych pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi. Powstaje bowiem pytanie, czy art. 59 ust. 2 Konstytucji nie stanowi wystarczającego oparcia dla porozumień zbiorowych, a ograniczenie zawarte w art. 9 § 1 kp ma w ogóle jakiegokolwiek znaczenie. Przepis konstytucyjny nie wskazuje, w jakich konkretnie sytuacjach inne porozumienia mogą być zawierane, co a *silencio* oznacza, że można zawierać je w każdej sytuacji. W tym sensie każde zawarte porozumienie zbiorowe pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi ma konstytucyjne oparcie, które jest „silniejsze” niż oparcie ustawowe⁸.

Argument ten wzmacniają także względy natury historycznej. Art. 21 u.z.z.⁹, który przewiduje wyłącznie uprawnienie związków zawodowych do zawierania wyłącznie innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy, obowiązuje w niezmiennym brzmieniu od dnia wejścia w życie ustawy. Przepis ten w pełni korespondował ze zmienionym w 1996 r. art. 9 § 1 kp¹⁰. Co za tym idzie, do dnia wejścia w życie konstytucji problem nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych nie istniał w tym zakresie,

⁶ Por. L. Florek, *Komentarz do art. 18 Kodeksu pracy*, LEX, teza 5.

⁷ Przeciwnie A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. II, Warszawa 2013, s. 134.

⁸ Por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 4 września 2013 r., III APa 10/13, LEX, 1363235.

⁹ Ustawa o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. (Dz. U.2015.1881).

¹⁰ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U.1996.24.110).

w jakim występuje w chwili obecnej. Skoro porozumienie zbiorowe mogło być zawierane w przypadkach wskazanych w przepisach szczególnych, to znowelizowana treść art. 9 § 1 kp w pełni korespondowała z tym założeniem. Inne porozumienia zbiorowe mogły być zawierane w przypadkach wskazanych przepisami prawa, a ich postanowienia stanowiły przepisy prawa pracy. Wprowadzenie art. 59 ust. 2 Konstytucji ustanowiło ogólne uprawnienie pracodawców oraz związków zawodowych do zawierania układów oraz innych porozumień zbiorowych. Zasadne stało się pytanie o to, czy nowa regulacja konstytucyjna wprowadziła ogólne, nieograniczone uprawnienie do zawierania innych porozumień zbiorowych i jakie są skutki porozumień zbiorowych niewymienionych w treści art. 9 § 1 kp. Ponadto, jak trafnie zauważono, sam art. 59 ust. 2 konstytucji nie przesądza o skutku układów zbiorowych oraz innych porozumień¹¹. Przepis ten nie wskazuje, że akty te stanowią źródła prawa oraz powinny być uznawane przez organy państwowe. Wskazano także, że normatywny charakter układów zbiorowych wynika także z innych regulacji, w tym w szczególności z zasady dialogu partnerów społecznych (art. 20 Konstytucji)¹².

W tym miejscu rodzi się pytanie także o zasadność wyodrębnienia tzw. nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych regulujących podobnie jak układ zbiorowy prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W mojej ocenie kwestia ta rodzi wątpliwości. Możliwe są dwa, przeciwne rozwiązania tego problemu. Wedle pierwszego z nich nie ma normatywnych podstaw do uznawania porozumień zbiorowych nieposiadających ustawowego oparcia za prawnie relewantne. Drugie natomiast dopuszcza możliwość ich zawarcia i wywoływania przez nie relewantnych prawnie skutków, przy czym nie przesądza o rodzaju tych skutków.

Zgodnie z pierwszym stanowiskiem nie ma wystarczających normatywnych podstaw do wyodrębniania kategorii „porozumień zbiorowych nieopartych na ustawie”. Zawarcie takich porozumień jest w istocie zawarciem układu zbiorowego, który jest pożądaną przez ustrojodawcę formą normowania stosunków pracy. Układ zbiorowy może być zawarty bowiem w każdej sytuacji, a jego celem jest trwale unormowanie praw i obowiązków stron stosunku pracy. Dlatego też strony rokowań, chcąc trwale unormować zakres obowiązków pracodawcy oraz pracowników, mogą w pełni skorzystać z uprawnienia do zawierania układów zbiorowych. Z kolei w sytuacjach szczególnych korzystają z możliwości zawarcia innych porozumień. Rozwiązanie takie nie narusza treści art. 59 ust. 2 konstytucji, gdyż obejmuje ono wszelkie możliwe przypadki, w których układy zbiorowe oraz inne porozumienia mogą być zawierane. To, że regulacja ta nie wskazuje, że cechą szczególną porozumień zbiorowych jest ich oparcie na ustawie, nie ma w tym zakresie żadnego znaczenia. Już bowiem z samej treści art. 59 ust. 2 konstytucji wynika, że zachodzi różnica pomiędzy układami zbiorowymi a innymi porozumieniami. Jedną z tych różnic jest właśnie to, że mogą one być zawarte wtedy, kiedy wskazuje na to ustawa. Innymi słowy, „oparcie na ustawie” jest immanentną cechą konstytucyjną porozumień

¹¹ Por. J. Podkowik, *Wolność umów i jej ograniczenia w świetle Konstytucji RP*, LEX, rozdział 6.2.

¹² Por. A. Tomanek, *Glosa do uchwały SN z dnia 23 maja 2001 r.*, III ZP 25/00, LEX, teza 2.

zbiorowych. Należy zauważyć, że art. 240 § 1 kp także przewiduje obligatoryjne elementy układu zbiorowego, a przecież w literaturze przedmiotu nie można znaleźć stanowiska, zgodnie z którym wyodrębnienie na poziomie ustawowym konstytutywnych cech konstrukcyjnych układu zbiorowego stanowi ograniczenie konstytucyjnego prawa do zawierania układów zbiorowych.

Istnienie nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych wywodzone jest z treści art. 9 § 1 kp za pomocą rozumowania *a contrario*. Należy jednak zauważyć, że rozumowanie to w dyskursie prawniczym występuje w dwoistym charakterze. Po pierwsze, występuje ono jako specyficzna topika prawnicza, która jest stosowana w rozumowaniach przewidujących zakazy oraz obowiązki¹³. Tym samym nie jest ona stosowana do uprawnień oraz do twierdzeń odnoszących się do istnienia bądź nieistnienia danej instytucji. Po drugie, niektórzy autorzy wskazują, że nie należy ona do wyspecjalizowanego dyskursu prawniczego, lecz jest ona argumentem dyskursu ogólnego stosowanego także w dyskursie prawniczym¹⁴. Takie rozumienie tego argumentu uprawnia do stosowania tego rozumowania do analizy art. 9 § 1 kp. Rozumowanie to ma jednak charakter zawodny. Wyciągnięty wniosek zatem niekoniecznie musi być poprawny. Jeżeli „oparcie na ustawie” jest konstytutywną cechą konstrukcyjną porozumień zbiorowych, to w systemie prawnym nie występują nieoparte na ustawie porozumienia zbiorowe. Analiza przepisów zbiorowego prawa pracy nie potwierdza zasadności wyodrębnienia nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych. Tym samym pojęcie to może mieć charakter pusty. Taką interpretację potwierdza także treść art. 21 ust. 1 u.z.z., zgodnie z którym związkom zawodowym przysługuje uprawnienie do prowadzenia rokowań oraz zawierania „innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy”. Przepis ten zatem nie mówi o możliwości zawierania jakichkolwiek porozumień, lecz wyraźnie łączy możliwość zawarcia porozumienia z jego oparciem ustawowym. Oczywiście można argumentować, że przepis ten jest w tym zakresie niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji, który rozszerzył chronologicznie wcześniejsze uprawnienie związków zawodowych o możliwość zawierania nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych. Z uwagi na przedstawiony powyżej argument rozumowanie to może mieć jednak zawodny charakter.

Zgodnie z drugą koncepcją wyodrębnienie „nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych” jest zasadne. Jeżeli bowiem „oparcie na ustawie” miałyby być konstytutywną cechą konstrukcyjną porozumień zbiorowych, to powinna ona być wskazana wprost w treści art. 59 ust. 2 Konstytucji. Skoro tak, to porozumienia zbiorowe mogą, podobnie jak układy zbiorowe, być zawierane w każdej sytuacji. Wykładnię tę uzasadnia argument *in dubio pro liberate* oraz zakaz stosowania wykładni zawężającej do przepisów przewidujących uprawnienia. Treść art. 9 § 1 kp nie ma w tym zakresie żadnego znaczenia, albowiem przepis ten określa wyłącznie skutki prawne porozumień zbiorowych, wskazując, które z porozumień zbiorowych są przepisami prawa pracy. Innymi słowy, art. 9 § 1 kp stanowi regułę (normę) walidacyjną i określa wyłącznie szczególny skutek

¹³ Szerzej L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010, s. 223 i n.

¹⁴ Szerzej J. Stelmach, B. Brożek, *Metody prawnicze*, Kraków 2006, s. 212.

związany z oparciem porozumienia zbiorowego na ustawie. Tym szczególnym skutkiem jest traktowanie postanowień tego porozumienia, regulujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy, jak „przepisów prawa pracy”. Przepis ten nie przesądza o samej dopuszczalności zawierania lub niezawierania porozumień zbiorowych, gdyż nie stanowi on normy kompetencyjnej ani normy ustanawiającej jakiekolwiek uprawnienie. Druga koncepcja nie przesądza w żadnym wypadku o skutkach zawarcia nieopartego na ustawie porozumienia zbiorowego¹⁵. W jej ramach można bronić zarówno stanowiska, zgodnie z którym postanowienia tych porozumień są „przepisami prawa pracy”, jak i tego, że są one niezaskarżalne, a ich normatywność ogranicza się wyłącznie do przyznania pracodawcy możliwości realizacji świadczenia przewidzianego treścią tych porozumień. W dalszej części opracowania będę opowiadał się za drugim rozwiązaniem.

Reasumując tę część wywodów, należy stwierdzić, że zasadność wyodrębnienia kategorii „nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych” jest kwestią budzącą wątpliwości. Można przedstawić argumenty za zasadnością i przeciw zasadności wyodrębnienia tej kategorii porozumień. Osobiście w tej kwestii nie prezentuję jednoznacznego stanowiska, gdyż problem ma w mojej ocenie charakter otwarty. Wydaje się, że względy językowe i systemowe nie są wystarczające do rozwiązania problemu i należy odwołać się do argumentów wykładni funkcjonalnej, w tym argumentu z konsekwencji. W mojej ocenie nie ma żadnych podstaw do tego, aby porozumienia zbiorowe, nieposiadające ustawowego oparcia mogły być uznane za przepisy prawa pracy. Jak będzie mowa o tym niżej, uważam, że nie posiadają one przymiotu zaskarżalności i uprawniają pracodawcę do realizacji określonego w ich treści świadczenia, a pracownika do jego przyjęcia. Tym samym ich funkcja jest zbliżona do przepisów o nagrodzie. Powstaje jednak pytanie o sens wyodrębnienia takiej kategorii wywołującej wyłącznie taki skutek prawny. Porozumienia takie pełnią zbliżoną funkcję do układów zbiorowych, z tym, że nie podlegają one kontroli na etapie rejestracji, gdyż w ogóle on nie występuje, oraz sądowej, gdyż postanowienia tych porozumień są niezaskarżalne. Można postawić nawet tezę, że ich głównym celem jest wyłączenie kontroli ich treści przez organy państwowe i pozostawienie pracodawcy swobodnej decyzji co do ich wykonania.

Procedura zawierania porozumień zbiorowych a normatywność postanowień porozumień zbiorowych

Zasada dialogu partnerów społecznych ma aspekt materialny i formalny. Aspekt materialny tej zasady przejawia się w tym, że jej celem jest maksymalizacja przez partnerów społecznych zasady dobra wspólnego, rozumianego jako suma warunków rozwoju jednostki¹⁶. Podnoszenie warunków bytowych pracowników, zapewnienie pokoju

¹⁵ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 128/12, LEX, nr 1284749.

¹⁶ Por. M. Piechowiak, *Dobro wspólne jako fundament polskiego porządku konstytucyjnego*, Warszawa 2012, s. 276 i n.

społecznego oraz podejmowanie działań w celu utrzymania miejsc pracy w sposób oczywisty dążą do tworzenia takich warunków. Aby jednak aspekt materialny dialogu społecznego mógł się objawić w konkretnych rokowaniach partnerów społecznych, muszą istnieć warunki zapewniające partnerom społecznym możliwość podjęcia racjonalnej decyzji materializującej wskazane powyżej wartości oraz odpowiednie mechanizmy umożliwiające wprowadzenie w życie decyzji podjętej w wyniku dialogu. Elementy te składają się na aspekt formalny zasady dialogu społecznego. Procedura zawierania układów zbiorowych oraz innych porozumień zbiorowych, a także ich normatywność jako taka jest zatem elementem formalnym dialogu społecznego. Zakładając, że procedura zawierania porozumień zbiorowych stanowi warunek realizacji materialnego aspektu dialogu społecznego, należy zadać pytanie, czy procedura jest warunkiem normatywności porozumień zbiorowych. Innymi słowy, należy zadać sobie pytanie, czy jeżeli w toku zawierania porozumień zbiorowych nieopartych na ustawie zostaną zachowane wszystkie warunki zapewniające stronom możliwość podjęcia racjonalnej decyzji, w tym prawo do żądania istotnych informacji oraz możliwość aktywnego uczestnictwa wszystkich uprawnionych do dialogu partnerów społecznych, to porozumienie takie będzie można uznać za normatywne¹⁷. Procedura zawierania układów zbiorowych oraz opartych na ustawie porozumień zbiorowych ma ułatwić osiągnięcie tego celu, ponieważ ustawodawca zakłada, że po jej przeprowadzeniu zostaną ujawnione wszelkie istotne okoliczności umożliwiające partnerom społecznym podjęcie jak najlepszej decyzji. Podjęcie racjonalnej decyzji wiąże się w jej ocenie z istotnym prawem podmiotowym jednostek. W mojej ocenie z zasady ochrony godności ludzkiej, zasady państwa prawa, zasady ochrony autonomii woli oraz zasady zamkniętego katalogu źródeł prawa można wyczytać zasadę, zgodnie z którą jednostka jest wolna od powinności pozostawania związanej normami tworzonymi w sposób arbitralny i przypadkowy. Zakładowe prawo pracy, tworzone w modelu negocjacyjnym, ma chronić jednostkę – pracownika przed samowolą pracodawcy¹⁸. Należy bowiem zauważyć, że analizując przedmiot układów zbiorowych oraz porozumień zbiorowych, kwestie objęte tymi aktami mogą być w znaczącej mierze regulowane jednostronnie wydawanymi przez pracodawcę regulaminami. Ustawowym zadaniem związków zawodowych jest ochrona przed arbitralnością pracodawcy. Procedura jest zatem przejawem ochrony przed arbitralnością mogącą wystąpić w trakcie konkretnych rokowań. Tym samym stanowi ona esencję dialogu społecznego. Wartość dialogu społecznego ma w istocie charakter proceduralny.

Proceduralny aspekt tej zasady mieści się już w samym znaczeniu pojęcia „dialog partnerów społecznych”. Znaczenie terminu „dialog” można sprowadzić do rozmowy. Dialog nie jest jednak prostym ekwiwalentem terminu „rozmowa”, gdyż zawiera on dodatkową cechę wskazującą na szczególnie sposób jego prowadzenia. Znaczenie tego terminu jest bowiem pośrednio kształtowane przez związane z tym pojęciem syntaktycznie

¹⁷ Pytanie to jest szczególnie istotne w obliczu uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 106/10, LEX, nr 1112990.

¹⁸ Por. A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2016, s. 131.

pojęcie „partnerów społecznych”. Partner to osoba, którą traktuje się jak równą sobie, co oznacza, że jest prowadzona w sposób zapewniający równość uczestników rokowań. Równość ma właśnie zapewnić procedura zawierania układów zbiorowych oraz innych porozumień zbiorowych. Wskazuje ona, jakie warunki powinny zostać spełnione, aby partnerzy społeczni mogli podjąć racjonalną decyzję zarówno co do samego zawarcia porozumienia zbiorowego, jak i jego treści. Podstawowym warunkiem, jaki musi zostać spełniony, jest zapewnienie partnerom społecznym równej pozycji w trakcie dialogu¹⁹. Partnerzy społeczni powinni posiadać ten sam zbiór istotnych informacji, a sama decyzja powinna być powzięta w sposób wolny od wszelkich nacisków. Tym samym art. 20 Konstytucji nie może uzasadniać normatywności nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych, zawieranych jednokrotnie w sposób odformalizowany, właśnie dlatego, że zawierane są one z pominięciem procedury ich zawierania²⁰. To właśnie istnienie procedury świadczy o istnieniu dialogu społecznego, będącego kwalifikowaną formą dwustronnej interakcji uczestników stosunków przemysłowych. Treść art. 20 konstytucji przemawia w mojej ocenie przeciwko uznaniu tzw. nienazwanych porozumień zbiorowych za normatywne, przy założeniu, że są one zawierane w sposób odformalizowany. Za dialog partnerów społecznych można uznać wyłącznie te interakcje związków zawodowych oraz pracodawcy, które spełniają wymagania wynikające z zasady dialogu społecznego. Słusznie wskazuje A. Tomanek, podnosząc, że prawo do rokowań gwarantuje uznanie za normatywne tych porozumień, które zawierane są w trybie określonym przez ustawę²¹. Zakładając, że prawo do rokowań stanowi egzemplifikację zasady dialogu społecznego, oderwanie samej normatywności porozumienia normatywnego od trybu jego zawierania prowadziłoby do zanegowania znaczenia prawa do rokowań. Wystarczające byłoby wyłącznie prawo do zawierania porozumień, a same rokowania mogłyby pozostać poza samym zakresem regulacji prawnych.

Wniosek ten przemawia za ponownym odczytaniem treści art. 59 ust. 2 Konstytucji, który przewiduje uprawnienie do prowadzenia rokowań i zawierania układów zbiorowych oraz innych porozumień. Analiza syntaktyczna tej regulacji wskazywałaby, że powołany przepis przewiduje dwa niezależne od siebie uprawnienia, tj. do prowadzenia rokowań oraz zawierania układów zbiorowych i innych porozumień, o czym świadczy użycie przez ustrojodawcę spójnika „oraz” pomiędzy rzeczownikami opisującymi wskazane wyżej uprawnienia. Tym samym pracodawca oraz związki zawodowe mogłyby zawrzeć porozumienie zbiorowe, w tym układ zbiorowy, nawet bez przeprowadzenia rokowań. Naruszenie wymogów proceduralnych na etapie rokowań nie miałyby żadnych

¹⁹ Por. Sz. Sternal, *Równość proceduralna jako podstawowa implikacja zasady dialogu społecznego*, *Roczniki Prawa i Administracji* 2013, s. 322 i n.

²⁰ Nie podzielam poglądu B. Rutkowskiej, zgodnie z którym Konstytucja RP chroni także dialog niesformalizowany (por. B. Rutkowska, *Nienazwane porozumienia zbiorowe zawierane na szczeblu zakładowym*, w: *Zakładowy dialog społeczny*, J. Stelina (red.), LEX, pkt 6). W mojej ocenie jest wprost przeciwnie. Dialog społeczny jest chroniony właśnie z uwagi na spełnienie warunków proceduralnych zapewniających równość partnerów społecznych w jego trakcie.

²¹ Por. A. Tomanek, *Glosa do wyroku SN z dnia 12 sierpnia 2004 r.*, III PK 38/04, OSP 7-8/2005, s. 87.

konsekwencji, co oznaczałoby, że mają one w istocie charakter instrukcyjny. W mojej ocenie analiza syntaktyczna jest w tym zakresie niewystarczająca. Prowadziłaby ona do uznania, że samo uprawnienie do prowadzenia rokowań jest w zasadzie zbędne. Skoro porozumienia zbiorowe mogą być zawierane niezależnie od prowadzenia rokowań, to uprawnienie do prowadzenia rokowań nie ma żadnego praktycznego znaczenia. Wykładnia taka negowałaby sens umieszczenia uprawnienia do rokowań w treści art. 59 ust. 2 Konstytucji. Aby uprawnienie do prowadzenia rokowań posiadało istotną normatywną treść, należy powiązać go z celem, do którego dąży. Rokowania nie służą przecież tylko wymianie poglądów pomiędzy partnerami społecznymi. Wymiana poglądów pomiędzy pracodawcą a przedstawicielami pracowników może nastąpić zawsze i nie potrzeba do tego tworzyć żadnych regulacji prawnych. Rokowania mają na celu zawarcie porozumienia zbiorowego. Tym samym są one funkcjonalnie powiązane z innym uprawnieniem, wobec którego mają charakter służebny. Świadczy o tym choćby wymienienie w treści art. 59 ust. 2 Konstytucji najpierw uprawnienia do prowadzenia rokowań, a następnie do zawierania porozumień. Budowa tego przepisu oddaje porządek chronologiczny samego zawierania porozumień zbiorowych. Najpierw prowadzone są rokowania, a następnie zawierane jest porozumienie zbiorowe²². W tym sensie uprawnienie do zawarcia porozumienia zbiorowego aktualizuje się dopiero po przeprowadzeniu rokowań. Oznacza to, że niedopuszczalne jest zawarcie porozumienia zbiorowego bez przeprowadzenia rokowań. W tym sensie normatywność porozumienia zbiorowego uzasadniona jest właśnie przeprowadzeniem procedury rokowań ze wszystkimi jej wymogami. Bez jej przeprowadzenia nie można skutecznie go zawrzeć. Niedopuszczalne jest zatem zawieranie porozumień zbiorowych bez przeprowadzenia dialogu, w tym w szczególności w trybie ofertowym.

Należy dodać, że proceduralny aspekt zawierania porozumień zbiorowych nie jest określony przez ustawę w sposób utrudniający prowadzenie dialogu. W zasadzie szczególne tryby przewidziane dla zawarcia określonych porozumień zostały uregulowane poza samym Kodeksem pracy. W przypadku kodeksowych porozumień zbiorowych ustawodawca nie przewidział żadnego specjalnego trybu ich zawierania. Nie oznacza to, że porozumienia kodeksowe zawierane są w sposób całkowicie odformalizowany. Będzie do nich znajdował tryb prowadzenia rokowań, przewidziany dla zawarcia zakładowego układu zbiorowego. Rokowania są niczym innym jak szczególnego rodzaju rozmową, której celem jest osiągnięcie porozumienia. Ustawodawca nie reguluje samego przebiegu rokowań, w tym sensie, że ingeruje on samo prowadzenie rozmowy. Stara się on raczej stworzyć warunki mające na celu niwelowanie faktycznie istniejącej różnicy odnoszącej się do pozycji negocjacyjnej stron. Zabieg taki ma na celu zapewnienie równości partnerów społecznych, która – jak się wydaje – jest warunkiem podjęcia przez strony racjonalnej decyzji. Racjonalna decyzja to taka, która podejmowana jest w miarę możliwości w sposób jak najbardziej wolny od zewnętrznych nacisków

²² Jak wskazuje A. Musiała, porozumienie może oznaczać sam rezultat negocjacji (por. A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*, Poznań 2013, s. 37).

oraz przy posiadaniu wszystkich informacji, będących istotnymi z punktu widzenia przedmiotu dialogu. Wynikająca z dialogu społeczno równość proceduralna jest niczym innym jak sumą warunków składających się z uprawnienia do wszczęcia dialogu, uprawnienia do wzięcia udziału w dialogu, uprawnienia do żądania istotnych informacji przez związki zawodowe, obowiązku czy też raczej powinności podnoszenia uzasadnionych żądań, zakazu wywierania bezprawnych nacisków w trakcie rokowań, obowiązku ustosunkowania się do twierdzeń i żądań drugiej strony, a także uprawnienia odmowy prowadzenia rokowań, których przedmiotem są nieuzasadnione żądania lub twierdzenia. Pomimo że sądzę, iż zasada równości proceduralnej może być odczytana z przepisów regulujących tryb zawierania porozumień zbiorowych, nie uważam jej za zasadę opisową, ponieważ może być ona wywiedziona z zasady dialogu partnerów społecznych oraz niesie ona z sobą normatywną treść, która nie jest wyrażona w żadnym przepisie wprost. Mam tu na myśli przede wszystkim obowiązek ustosunkowania się do żądań drugiej strony w trakcie samego prowadzenia rokowań. Równość w tym zakresie polega w mojej ocenie na tym, że skoro zgłaszane mogą być w zasadzie wyłącznie żądania uzasadnione, to odmowa ich uwzględnienia także powinna być uzasadniona. Powstaje jednak pytanie, czy w przypadku, w którym nieoparte na ustawie porozumienie zbiorowe zostanie zawarte w trybie przewidzianym dla zawarcia układu zbiorowego, to odmowa przyznania mu charakteru normatywnego nie narusza zasady dialogu społeczno oraz prawa do rokowań? Uznając, że to zasada dialogu partnerów społecznych stanowi wyłączone uzasadnienie normatywności porozumień zbiorowych, należałoby także uznać, że przymiot normatywności posiadają także porozumienia zbiorowe niemające ustawowego oparcia, jeżeli zostały one zawarte przy zachowaniu trybu przewidzianego dla układów zbiorowych. Przede wszystkim należy rozważyć, jakie znaczenie dla normatywności porozumień zbiorowych ma tryb ich zawierania. W mojej ocenie tryb zawarcia porozumień zbiorowych jest jednym z warunków koniecznych uznania danego porozumienia za normatywne. Świadczą o tym, co najmniej, dwa argumenty. Skoro normatywność porozumień zbiorowych wynika pośrednio z art. 20 Konstytucji, przewidującego zasadę dialogu społeczno, to tym samym powinny zostać spełnione warunki przewidziane w tym przepisie. Jak wspomniałem wcześniej, norma wyrażona w art. 20 Konstytucji ma przede wszystkim wymiar proceduralny. Co oznacza, że nie każda sytuacja komunikacyjna, w tym także rokowania, może być uznana za przejaw dialogu partnerów społecznych. Jak wspomniałem powyżej, gdyby o uznaniu danego porozumienia za normatywne decydować miał wyłącznie tryb jego zawierania, nie byłoby przeszkód dla uznania porozumień zbiorowych nieopartych na ustawie za normatywne, o ile zawierane byłyby one w trybie przewidzianym dla zawierania porozumień zbiorowych, tj. układów zbiorowych lub innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych.

W mojej ocenie argument taki jest całkowicie błędny, ponieważ art. 20 konstytucji nie stanowi wyłącznej podstawy normatywności porozumień zbiorowych i nie powinien być on odczytywany w oderwaniu od art. 59 ust. 2 Konstytucji, przewidującego możliwość zawarcia zarówno układu zbiorowego, jak i innego porozumienia. Uważam, że gdyby

uznać normatywność nieopartego na ustawie porozumienia zbiorowego, regulującego prawa i obowiązki stron stosunku pracy, nawet zawieranego w trybie przewidzianym dla układów zbiorowych, to porozumienie takie byłoby w istocie układem zbiorowym.

Należy zauważyć, że o tym, czy dane porozumienie zbiorowe jest uznane za układ zbiorowy, decydują w zasadzie trzy czynniki, tj. nazwa, przedmiot²³ oraz tryb zawarcia²⁴. Zakładając, że drugi i trzeci warunek w takiej sytuacji zawsze zostaje spełniony, należy rozważyć, czy konieczne jest użycie przez partnerów społecznych nazwy „układ zbiorowy” w celu wywołania skutków prawnych związanych z układem. W przypadku umów o ich kwalifikacji decyduje, nie tyle ich nazwa, ile treść²⁵. Nazwa umowy, co do zasady, nie ma znaczenia dla oceny jej skutków. Innymi słowy, jeżeli dana umowa spełnia wszystkie warunki określonego typu umowy, to po prostu jest tą umową. Strony nie mogą tego zmienić, nadając umowie inną nazwę, sugerującą odmienne skutki prawne²⁶. Normatywną podstawą takiego wniosku na gruncie prawa cywilnego jest art. 65 § 2 kc. Zasada ta ulega wzmocnieniu na gruncie prawa pracy (art. 22 kp). Regulacje te nie mogą być jednak w żaden sposób stosowane do zbiorowego prawa pracy, w tym w szczególności do oceny skutków prawnych porozumień zbiorowych. Art. 300 kp zezwala na stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego wyłącznie do „stosunku pracy”. W przeciwieństwie do nieobowiązującej już ustawy o układach zbiorowych w dziale XI Kodeksu pracy nie ma odesłania do prawa cywilnego. Uzasadnia to, że nazwa ma decydujące znaczenie dla określenia, czy dane porozumienie zbiorowe jest układem czy też nie.

Ponadto przeciwko uznaniu normatywności nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych przemawia także sama treść art. 59 ust. 2 Konstytucji. Należy zauważyć, że ustrojodawca ustanawia wolność zawierania „układów zbiorowych oraz innych porozumień”. Z powołanej regulacji wynikają co najmniej dwie istotne rzeczy. Po pierwsze, układ zbiorowy jest szczególnym rodzajem porozumienia, o czym świadczy użycie zwrotu „oraz innych porozumień”²⁷. Co więcej, o jego szczególnym charakterze świadczy wymienienie go w pierwszej kolejności spośród wszystkich możliwych porozumień. Po drugie, strony rokowań mogą swobodnie wybrać, czy chcą zawrzeć układ zbiorowy, czy też inne porozumienie²⁸. Wolność, przewidziana w analizowanym przepisie, obejmuje nie tylko samą możliwość zawarcia układu zbiorowego oraz innego porozumienia, lecz także możliwość wyboru pomiędzy tymi formami. Gdyby uznać, że nieoparte na ustawie porozumienie zbiorowe jest układem zbiorowym czy też wywołuje skutki układu, to

²³ Por. K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 240 Kodeksu pracy*, LEX, teza 1; L. Florek, *Umowny charakter układu zbiorowego*, Państwo i Prawo 1997, 7, s. 16 i n.; K. Rączka, *Miejsce i rola układów zbiorowych pracy w systemie źródeł prawa pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1996, 2, s. 2.

²⁴ Por. Z. Salwa, *Kodeks pracy. Komentarz*, Branta 2001, s. 382.

²⁵ Por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Lublinie z dnia 11 marca 1998 r., I SA/Lu 174/97, LEX, nr 34305.

²⁶ Por. W. Robaczyński, *Komentarz do art. 65 Kodeksu cywilnego*, LEX, teza 32.

²⁷ Por. A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe...*, s. 35–36.

²⁸ Należy jednak zauważyć, że wolność ta ulega ograniczeniu, gdyż w niektórych sytuacjach ustwodawca wymaga zawarcia porozumienia zbiorowego.

w takim wypadku zanegowaniu ulega wolność wyboru pomiędzy tymi formami. Decyzja o zawarciu porozumienia zbiorowego („innego porozumienia”) jest jednocześnie decyzją o niezawieraniu układu zbiorowego. Tym samym jest decyzją o zawarciu porozumienia niewywołującego skutków układu zbiorowego.

Powyższy wywód wzmacnia analiza syntaktyczna art. 59 ust. 2 Konstytucji. Należy zauważyć także, że użyty zwrot „zawierania układów zbiorowych i innych porozumień” służy przedstawieniu dwóch niezależnych od siebie uprawnień, tj. uprawnienia do zawierania układów zbiorowych oraz uprawnienia do zawierania innych porozumień. Spójnik „i” oznacza nie tylko koniunkcję wyrażen, lecz służy także tworzeniu struktur współrzędnie złożonych²⁹. Powyższy zwrot można zatem parafrazować na równoważne wyrażenie „zawierania układów zbiorowych lub innych porozumień”. Skoro zatem strony rokowań mogą wybrać, czy chcą zawrzeć układ zbiorowy, czy też inne porozumienie zbiorowe, to państwo powinno tę wolę uszanować. Naruszeniem autonomii woli stron rokowań jest uznanie za normatywne porozumienia zbiorowego nieopartego na ustawie, nieróżniącego się swoim przedmiotem od układu zbiorowego. Porozumienie takie wywierałoby bowiem skutki układu zbiorowego, do czego strony nie dążyły. Co więcej, taka wykładnia prowadziłaby do uznania, że rozróżnienie na układy zbiorowe oraz inne porozumienia byłoby pozbawione normatywnego znaczenia, gdyż obie formy porozumień wywierałyby identyczne skutki prawne. W takim przypadku część przepisu odnosząca się do możliwości zawarcia układu zbiorowego byłaby po prostu zbędna, gdyż pomiędzy układem zbiorowym a porozumieniem zbiorowym nie występowałaby żadna różnica. Naruszałoby to zatem zakaz wykładni *per non est*. Dlatego nie podzielałam występującego w doktrynie poglądu, że art. 59 ust. 2 w zw. z art. 20 Konstytucji uzasadnia uznanie nienazwanych porozumień zbiorowych za normatywne³⁰. Tym samym podzielałam pogląd, zgodnie z którym za normatywne można uznać wyłącznie porozumienia zbiorowe oparte na ustawie³¹.

Na marginesie należy dodać, że jeżeli nieoparte na ustawie porozumienie zbiorowe ma charakter normatywny i wywołuje skutki układu zbiorowego, to jedyną różnicą pomiędzy takim porozumieniem a układem zbiorowym jest brak obowiązku jego rejestracji³². Różnica przejawiałaby się w wyłączeniu obowiązku zastosowania przepisu publicznoprawnego, jakim jest rejestracja układu zbiorowego. Oznaczałoby to, że strony rokowań zbiorowych poprzez porozumienie mogą wyłączyć stosowanie przepisów prawa publicznego, co w mojej ocenie jest sprzeczne z zasadą *privatorum conventio iuri publico non derogat*.

²⁹ Por. R. Grzegorzczkova, *Wykłady ze składni polskiej*, Warszawa 2011, s. 89–90.

³⁰ Por. M. Seweryński, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, w: *Źródła prawa pracy*, L. Florek (red.), Warszawa 2000, s. 110–111; K. Jaśkowski, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, w: *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, L. Florek (red.), Kraków 2007, s. 80–83.

³¹ Por. J. Wratny, *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2002, 12, s. 4; B. Wagner, *Pakt socjalny*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2006, 9, s. 4.

³² Podobnie A.M. Świątkowski, *Glosa do uchwały SN z dnia 23 maja 2001 r.*, III ZP 25/00, LEX.

Reasumując tę część wywodów, należy stwierdzić, że spełnienie wymogów proceduralnych, odnoszących się do trybu zawierania porozumień zbiorowych, jest warunkiem koniecznym, lecz niewystarczającym dla uznania ich za normatywne.

Skutki prawne nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych

Pojawia się jednak dalej idące pytanie, odnoszące się do skutków, jakie wywołują nienazwane porozumienia zbiorowe. Zgodnie z wcześniej postanowioną tezą układ zbiorowy oraz inne porozumienia zbiorowe muszą się od siebie różnić, w tym w szczególności w zakresie skutków prawnych. Przepisy Konstytucji jednak tego nie precyzują. Zgodnie z kolei z art. 9 § 1 kp przepisami prawa pracy są nie tylko postanowienia układów zbiorowych, lecz także innych porozumień zbiorowych opartych na ustawie. W tym sensie moc prawna postanowień układów zbiorowych oraz innych porozumień zbiorowych opartych na ustawie jest zrównana. Ponadto postanowienia układu zbiorowego, w odróżnieniu od postanowień innych porozumień zbiorowych opartych na ustawie, stają się częścią umowy o pracę (art. 241¹³ kp). Analizując jednak różnicę pomiędzy układem zbiorowym a porozumieniami zbiorowymi, można zauważyć, że porozumienia zbiorowe, oparte na ustawie, tym różnią się od układu zbiorowego, że zawarte mogą być bądź w określonych sytuacjach, bądź odnoszą się do ściśle określonej materii. Innymi słowy, mogą one być zawarte wtedy, kiedy wskazuje na to ustawa. Ich celem nie jest trwałe unormowanie sytuacji pracowników, lecz natychmiastowa reakcja na zaistniałą sytuację³³. Dlatego też postanowienia tych porozumień nie stają się częścią umów o pracę³⁴ i nie wymagają zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, które dotyczy wyłącznie warunków umownych³⁵.

Odmowa uznania nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych za swoiste akty prawa pracy wywołuje pytanie o ich skutki. Uznając, że porozumienia takie mają konstytucyjne oparcie, należy im przypisać prawną relewantność, przez co rozumieć zdolność do bycia oparciem dla rozstrzygnięcia organu państwowego. Postanowienia tych porozumień mają w mojej ocenie charakter niezaskarżalny i mogą być wykonane wyłącznie dobrowolnie przez pracodawcę. Ich woluntaryzm nie jest jednak prawnie obojętny. Pracodawca może spełnić świadczenie, a pracownik je przyjąć. Czynność taka nie będzie kwalifikowana jako nienależne świadczenie (art. 410 kc w zw. z art. 300 kp).

³³ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 184/09, LEX, nr 736729.

³⁴ Ich wpływ na treść umowy o pracę wynika wyłącznie z art. 18 kp. Z przepisu tego można wyciągnąć jedynie taki wniosek, że korzystniejsze postanowienia porozumień zbiorowych uzupełniają treść stosunku pracy oraz powodują nieważność mniej korzystnych postanowień umowy o pracę. Nie zastępują ich jednak, lecz są zamiast nich stosowane. W przypadku, w którym porozumienie takie zostanie uchylone (rozwiązane), nieważne postanowienia umowy o pracę na nowo „odzyskują” swoją ważność. W tym właśnie leży, w mojej ocenie, różnica pomiędzy stosunkiem pracy a umową o pracę, która jest wyłącznie jednym z czynników kształtujących treść stosunku pracy.

³⁵ Inaczej Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 95/05, LEX, nr 195782.

Zawarcie tego typu porozumienia będzie zatem powodowało oddalenie powództwa w sprawie o zwrot nienależnego świadczenia przez pracodawcę.

Tym samym funkcja przepisów nienazwanego porozumienia zbiorowego będzie zbliżona do przepisów o nagrodzie (art. 105 k.p.). Pracodawca nie ma obowiązku wypłaty nagrody, a decyzja o jej udzieleniu jest suwerenną decyzją pracodawcy. Art. 105 kp stanowi podstawę prawną dla wypłaty pracownikowi dodatkowych świadczeń. Pracownik ma zatem uprawnienie do otrzymania nagrody, lecz nie może żądać jej przyznania. Gdyby nie było tego przepisu, pracodawca mógłby żądać zwrotu wypłaconych pracownikom świadczeń w przypadku, w którym nie zostały one przewidziane w przepisach prawa pracy. Podobny cel mają nienormatywne porozumienia zbiorowe. W zasadzie mogą one regulować wyłącznie uprawnienia, które nie są skorelowane z żadnymi obowiązkami. Pracownicy są uprawnieni do otrzymania dodatkowego, nieprzewidzianego zarówno w umowie, jak i innych przepisach prawa pracy, świadczenia. Pracodawca „uprawniony” jest z kolei do przekazania pracownikom takiego świadczenia, w tym sensie, że jego świadczenie nie będzie mogło być uznane za świadczenie dokonane bez podstawy prawnej.

Oczywiście, pracodawca zawsze może przekazać pracownikowi dodatkowe świadczenie i to niezależnie od tego, czy istnieje do tego podstawa prawna. W takim przypadku co najwyżej znaleźć mogą zastosowanie przepisy o zwrocie świadczenia nienależnego, choć jest to wątpliwe z uwagi na treść art. 411 § 1 pkt 1) kc. W tym sensie porozumienia te zrywają z zasadą przewidzianą w art. 410 § 2 kc, łączącą uprawnienie do otrzymania świadczenia z obowiązkiem jego spełnienia³⁶. Uprawnienie do zawierania nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych rozszerza zatem zakres skutków prawnych związanych z zasadą dialogu społecznego. Strony mogą zawierać porozumienia zbiorowe zawierające przepisy prawa pracy lub inne normy uprawniające wyłącznie do otrzymania pewnego typu świadczeń. Wykonanie tych drugich norm ma charakter dobrowolny³⁷. Nie może ująć uwadze, że ten drugi typ norm jest historycznie pierwotny. Początkowo układy zbiorowe zawierały normy, które wykonane były dobrowolnie. W szczególności koncepcja ta jest ciągle żywa w prawie angielskim³⁸. Strony rokowań poprzez wybór odpowiedniej formy mogą decydować o skutkach prawnych, jakie będą wywołane przez efekt rokowań. Mogą wybrać pomiędzy normatywnością a woluntaryzmem.

Powstaje jednak pytanie o zasadność takiej konstrukcji. Zasada dialogu społecznego dąży do utrzymania pokoju społecznego. Roszczeniowość postanowień opartych na ustawie porozumień zbiorowych jest gwarancją pokoju społecznego. W przypadku, w którym pracodawca nie będzie chciał wykonać takiego porozumienia, pracownicy mogą wystąpić na drogę sądową. Spór zbiorowy w tym zakresie jest niedopuszczalny, z uwagi na treść art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Powołana regulacja jasno wskazuje, że nie jest dopuszczalne prowadzenie

³⁶ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 1966 r., II PR 512/66, LEX, nr 6075.

³⁷ Por. B. Cudowski, *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, Państwo i Prawo 1998, 8. s. 64.

³⁸ Por. A. Jacobs, *Collective Labour Relations*, w: *Transformation of Labour Law in Europe*, Portland 2009, s. 210.

sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych. Nie ma przy tym znaczenia, czy naruszone zostały uprawnienia jednego pracownika, czy też wszystkich. Żądanie ma charakter „indywidualny”, jeżeli przysługuje konkretnemu pracownikowi³⁹. Bez znaczenia jest to, że identyczne żądanie przysługuje określonej zbiorowości pracowników. Innymi słowy, musi ono wynikać bądź ze stosunku pracy, bądź ze stosunków związanych ze stosunkiem pracy. Zakaz prowadzenia sporu zbiorowego w tym zakresie i wyraźne wskazanie przez ustawodawcę drogi sądowej jest wyrazem dążenia do utrzymania pokoju społecznego.

Jak wskazałem poprzednio, nie tylko sam dialog jest instrumentem pokoju społecznego, lecz także samo porozumienie zbiorowe. Tym bardziej niedopuszczalna jest możliwość wszczęcia sporu zbiorowego, który miałby na celu wymuszenie na pracodawcy wykonania nierozsądnych postanowień, nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych⁴⁰. Jak trafnie wskazuje, podnosząc argument z konsekwencji, K.W. Baran, rozwiązanie takie prowadziłyby do anarchizacji stosunków przemysłowych⁴¹. Co więcej, taka argumentacja godziłaby w założenie o aksjologię pojęcia normatywności. Ustawodawca uznał postanowienia oparte na ustawie porozumień zbiorowych za „przepisy prawa pracy”, gdyż chciał umożliwić ich dochodzenie na drodze sądowej. Możliwość ta ma gwarantować pokój społeczny, którego absolutnie nie gwarantuje „zmuszanie” przez ustawodawcę zbiorowości pracowników do wszczęcia sporu zbiorowego w celu egzekucji praw przyznanych im przez nienazwane porozumienia zbiorowe. Należy podkreślić, że wyodrębnienie przez ustawodawcę układów zbiorowych oraz oparte na ustawie porozumień zbiorowych oznacza, że akty te są preferowane przez ustawodawcę. Dlatego nietrafne jest rozwiązanie, w którym ustawodawca wyposażyłyby zbiorowość pracowników w możliwość prowadzenia sporu zbiorowego w celu dochodzenia „roszczeń” wynikających z nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych, gdyż oznaczałoby to, że wykonanie aktów niepreferowanych jest zabezpieczone za pomocą środków dalej idących niż aktów preferowanych. Uwagi te uzasadniają podniesioną wcześniej tezę, że postanowienia nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych mają zbliżone cechy do przepisów o nagrodę, tj. tworzą wyłącznie uprawnienie do uzyskania pewnego świadczenia.

Powyższe uwagi o braku możliwości dochodzenia uprawnień wynikających z postanowień nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych stawiają pod znakiem zapytania sens ich zawierania. Porozumienia zbiorowe, podobnie jak dialog społeczny, dążą do realizacji wartości dobra wspólnego, czyli tworzenia sumy warunków sprzyjających rozwojowi jednostki. Pokój społeczny jest wpisany w tę wartość. Pokój społeczny jest bowiem gwarancją pewnej stabilności, która warunkuje możliwość podejmowania życiowo istotnych decyzji. Tę samą cechę powinny spełniać postanowienia porozumień zbiorowych. Innymi słowy, pracownik powinien móc na ich podstawie określić, w jakiej

³⁹ Por. J. Żołyński, *Porozumienia kończące spór zbiorowy jako „swoiste” źródła prawa pracy*, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2013, s. 433.

⁴⁰ Przeciwny pogląd prezentuje B. Cudowski, *Charakter prawny porozumień...*, s. 63–64.

⁴¹ Por. K.W. Baran, *Komentarz do art. 4 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, LEX, teza 1.3.

znajduje się sytuacji, w tym w szczególności powinien móc określić wysokość należnego mu wynagrodzenia. Od tego będą zależały jego decyzje, jakie będzie podejmował w życiu codziennym. Postanowienia nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych takiej pewności nie dają. Pracodawca nie jest zobowiązany do spełnienia świadczenia, a pracownik jest wyłącznie uprawniony do jego otrzymania. Można argumentować oczywiście, że porozumienia takie w zasadzie mogą wyłącznie zmienić sytuację pracownika na korzyść, jednakże należy zauważyć, że sama treść tych porozumień jest zbliżona do treści układów zbiorowych. Normują one typowe sytuacje, jak choćby wysokość składników wynagrodzenia.

Natomiast przepisy o nagrodzie mają za zadanie umożliwienie dodatkowego wynagrodzenia pracownika za działania wykraczające poza normalne obowiązki pracownicze⁴². Możliwość przyznania pracownikowi nagrody uzależniona jest od zaistnienia nietypowej sytuacji, tj. szczególnych starań pracownika. Samo sumienne wykonywanie obowiązków nie uzasadnia przyznania nagrody. Innymi słowy, przepisy o nagrodzie nie odnoszą się do typowych sytuacji związanych z przebiegiem zatrudnienia. Dlatego też w tym przypadku sama nieroszczeniowość nagrody nie budzi żadnych kontrowersji. Moje zastrzeżenie budzi natomiast brak roszczeniowego charakteru innych składników wynagrodzenia, których przyznanie uzależnione jest od typowych sytuacji związanych z przebiegiem zatrudnienia. Efekt taki można osiągnąć poprzez zamieszczenie takich składników w nienormatywnych porozumieniach zbiorowych. W istocie działanie takie jest w mojej ocenie nadużyciem, mającym na celu przerzucenie na pracowników ryzyka ekonomicznego prowadzonej przez pracodawcę działalności.

O możliwości kwalifikacji nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych jako umów o świadczenie na rzecz osoby trzeciej

Nieoparte na ustawie porozumienia zbiorowe traktowane są w orzecznictwie sądowym jako umowy na rzecz osoby trzeciej⁴³. Porozumienia takie stanowią „nienazwane umowy prawa pracy”, niebędące źródłem prawa pracy, lecz źródłem zobowiązań⁴⁴. Uważam, że takie zapatrywanie jest zbyt daleko idące.

Argumentacja opierająca się na zastosowaniu tej konstrukcji opiera się na założeniu, że art. 393 kc może być stosowany poprzez art. 300 kp. Założenie to wydaje się jednak błędne metodologicznie. Po pierwsze, art. 300 kp stosowany być może wyłącznie do

⁴² Por. H. Szurgacz, *Niektóre aspekty prawne premiowania*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2011, 4, s. 18.

⁴³ Por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 26 stycznia 1993 r., III APr 4/93, OSA 1993, nr 9, poz. 37; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNCP 1994, nr 6, poz. 131; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99, LEX, nr 43451; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003, nr 23, poz. 568. Podobnie J. Stelina, *Glosa do uchwały SN z dnia 23 maja 2001 r.*, III ZP 25/00, LEX.

⁴⁴ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2005 r., I PK 228/04, LEX, nr 171393.

stosunku pracy. Stosunek pracy kształtowany jest wyłącznie przez umowę i przepisy prawa pracy. Stosowanie art. 300 kp w tym przypadku prowadziłoby do zmiany treści stosunku pracy. Wydaje się, że jest sprzeczne już z samym art. 300 kp, który dopuszcza stosowanie przepisów prawa cywilnego wyłącznie w sytuacji, w której nie jest to sprzeczne z zasadami prawa pracy. Wyrażoną pośrednio w przepisach prawa pracy (np. art. 9 kp, art. 18 kp, art. 241¹³ kp) jest zasada, że stosunek pracy jest kształtowany wyłącznie przez umowę i przepisy prawa pracy. Nie ma zatem w mojej ocenie miejsca na kształtowanie indywidualnych stosunków pracy przez niebędące postanowieniami umów lub przepisami prawa pracy postanowienia umów cywilnoprawnych. Ponadto celem art. 393 kc nie jest zmiana treści istniejącego pomiędzy dłużnikiem a osobą trzecią stosunku prawnego, lecz nawiązanie nowego stosunku prawnego, którego treścią jest przyznanie osobie trzeciej dodatkowego i niezależnego uprawnienia. Wykracza to poza literalną treść art. 300 kp, który uprawnia do stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunku pracy, a nie kreowania nowych stosunków pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Niezależnie od powyższego wydaje się, że poprzez pryzmat art. 393 kc należałoby ocenić nie tylko roszczenie pracownika, lecz także samą „nienazwaną umowę prawa pracy”. Abstrahując od tego, że ocena taka stanowi w mojej ocenie zastosowanie przepisu Kodeksu cywilnego do instytucji zbiorowego prawa pracy, należy zauważyć, że umowy te są w istocie niczym innym jak dodatkowym zastrzeżeniem umownym przewidzianym w pierwotnej umowie łączącej dłużnika z wierzycielem. Innymi słowy, zawarcie umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej uzależnione jest od istnienia stosunku podstawowego łączącego strony tej umowy. Ustawodawca w treści art. 393 kc wyraźnie posługuje się pojęciami „wierzyciela” i „dłużnika”, co jednoznacznie wskazuje, że warunkiem zawarcia takiej umowy jest istnienie wierzytelności. Umowa ta jest związana zatem ze stosunkiem pokrycia⁴⁵. Pomiędzy związkiem zawodowym a pracodawcą nie występuje żaden stosunek materialnoprawny, a tym bardziej stosunek pokrycia, stanowiący *cause* umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej. Stosunek łączący partnerów społecznych jest wyłącznie stosunkiem zbiorowego prawa pracy, i jako taki, nie może stanowić podstawy dla tego rodzaju umowy. Kwalifikacja porozumienia zbiorowego nieopartego na ustawie jako umowy na rzecz osoby trzeciej powoduje, że porozumienie to nabiera abstrakcyjnego charakteru, w którym obowiązek spełnienia świadczenia nabiera charakteru samoistnego, co wydaje się sprzeczne z zasadą *numerus clausus* czynności abstrakcyjnych.

Uważam, że nie ma żadnych podstaw do tego, aby nieoparte na ustawie porozumienia zbiorowe traktować jako umowy prawa cywilnego. Konstrukcja taka nie ma w mojej ocenie wystarczającego ustawowego oparcia, a jej stosowanie prowadzi do naruszenia treści art. 300 kp. Za zastosowaniem takiej konstrukcji nie przemawia ani zasada dialogu społecznego, ani tym bardziej zasada wolności rokowań, z której nie wynika absolutnie,

⁴⁵ Por. M. Bednarek, P. Drapała, E. Łętowska, *Umowy odnoszące się do osoby trzeciej*, Warszawa 2005, s. 98 i n.

że należy wszystkie porozumienia zrównać z układami. Jak zauważył Sąd Najwyższy⁴⁶, stosowanie tej konstrukcji prowadzi do obniżenia znaczenia układów zbiorowych. Tym samym dochodzi do naruszenia zasady wolności rokowań, gdyż zostaje zanegowana wolność wyboru pomiędzy zawarciem układu zbiorowego oraz innego porozumienia. Nie uzasadniają tego także względy funkcjonalne. Nie widzę potrzeby uzasadniania zaskarżalności postanowień zawartych w tego typu porozumieniach trudnościami w zawarciu układu zbiorowego. Nie wiadomo bowiem, na czym trudności te miałyby polegać. Zawieranie układów zbiorowych jest odformalizowane, a wskazane obowiązki proceduralne służą wyłącznie zapewnieniu możliwości podjęcia racjonalnej decyzji co do zawarcia oraz treści porozumienia. Nie sposób zatem twierdzić, że stworzenie tych warunków stanowi nadmierną trudność.

Nieoparte na ustawie porozumienia zbiorowe o charakterze obligacyjnym

Powyższe uwagi dotyczyły nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych, które regulują prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Powstaje pytanie, czy powołane zastosowana argumenty znajdują zastosowanie także do porozumień, które regulują wyłącznie prawa i obowiązki pracodawcy oraz związków zawodowych. Należy zauważyć, że przepisy regulujące tryb zawierania porozumień zbiorowych w zasadzie nie przewidują wprost części obligacyjnej. Wydaje się jednak, że dopuszczalność zawierania tego typu postanowień można wywieść choćby z przepisów regulujących tryb zawierania porozumień w sprawie zwolnień grupowych (art. 3 u.z.g.) oraz transferu zakładu pracy (art. 26¹ u.z.z.). Przepisy te wskazują na wiele kwestii, które niekoniecznie muszą odnosić się do treści indywidualnych stosunków pracy. Możliwość uniknięcia zwolnień grupowych nie musi być realizowana wyłącznie poprzez zmianę treści indywidualnych stosunków pracy. Część obligacyjna ma charakter wyłącznie woluntarystyczny, a jej naruszenie może skutkować wszczęciem sporu zbiorowego, ponieważ niektóre postanowienia mogą mieć za przedmiot ochronę wolności związkowych lub też zbiorowych interesów pracowników. Biorąc pod uwagę, że porozumienia takie nie będą regulowały treści indywidualnych stosunków pracy, zastosowanie w pełnym zakresie znajduje argument *in dubio pro liberate*. Porozumienie takie z natury jest niezaskarżalne⁴⁷, a zatem nie posiada autonomicznej doniosłości prawnej, a jego prawna relewantność będzie polegała wyłącznie na uzyskaniu przez związek zawodowy prawa do otrzymania świadczenia⁴⁸. Przeciwno możliwości zawierania tego typu porozumień mógłby przemawiać zatem

⁴⁶ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2005 r., I PK 228/04, LEX, nr 171393.

⁴⁷ Por. I Sierocka, *Zakres podmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Białystok 2000, s.196.

⁴⁸ W tym zakresie odsyłam do wywodów przedstawionych powyżej, z tym zastrzeżeniem, że nie zachodzą tu przesłanki przemawiające przeciwko zawieraniu tego typu porozumień, tak jak ma to miejsce w przypadku oceny indywidualnych roszczeń pracowniczych.

wyłącznie przepis wyraźnie zakazujący ich zawierania, który nie występuje w polskim porządku prawnym.

Konsekwentnie, nie uważam tych porozumień za umowy prawa cywilnego zawierane pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi. Po pierwsze, nie widzę powodów, aby doszukiwać się stosowania prawa cywilnego do oceny skutków obligacyjnych skutków porozumień zbiorowych. Pracodawcę oraz związki zawodowe nie łączy stosunek cywilnoprawny, pomimo że postanowienia te mogą regulować wymianę świadczeń. Odesłanie zawarte w art. 300 kp dotyczy tylko „stosunku pracy”, przez co należy rozumieć wyłącznie indywidualny stosunek pracy. Po drugie, taki wariant interpretacyjny można by było rozważać w przypadku, w którym ustawodawca całkowicie by milczał odnośnie do skutków umów lub innych porozumień zawieranych pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi, których przedmiotem są ich wzajemne prawa i obowiązki. Tak jednak nie jest, gdyż art. 33 u.z.z. reguluje skutki umowy oraz skutki obligacyjnych postanowień układu zbiorowego regulujących prawo do korzystania z pomieszczeń przez związki zawodowe. Skoro ustawodawca wyraźnie wskazał, kiedy postanowienia obligacyjne posiadają doniosłość prawną, to *a silencio* nie posiadają jej w innych przypadkach.

Brak odesłania systemowego do Kodeksu cywilnego uzasadnia nawet dalej idące pytanie o istnienie potrzeby przypisywania tego typu porozumieniom prawnej relewantności polegającej na wykreowaniu możliwości przyjęcia świadczenia bez narażania się na zarzut otrzymania świadczenia nienależnego. Wobec treści art. 300 kp można postawić tezę, że przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu w ogóle nie znajdują zastosowania przy ocenie relacji pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi, chyba że ustawa stanowi inaczej. W takim wypadku takie porozumienia byłyby irrelevantne prawnie.

Podsumowując tę część wywodów, należy stwierdzić, że zawieranie porozumień zbiorowych zawierających postanowienia obligacyjne jest w pełni dopuszczalne. Nie są one zarówno przepisami prawa pracy, jak i postanowieniami będącymi źródłem zaskarżalnych zobowiązań, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

Zakończenie

Reasumując powyższe wywody, należy stwierdzić, że nieoparte na ustawie porozumienia zbiorowe są instytucją budzącą wątpliwości zarówno co do ich charakteru prawnego, jak i samej zasadności wyróżnienia tej instytucji. Wyróżnienie tej instytucji oparte jest na założeniu, że art. 9 § 1 kp nie obejmuje wszystkich porozumień zbiorowych, których zawarcie dopuszczalne jest na gruncie art. 59 ust. 2 Konstytucji. Jak wskazałem wcześniej, możliwa jest także odmienna interpretacja, zgodnie z którą „inne porozumienia” to właśnie porozumienia zbiorowe oparte na ustawie. Niejednokrotnie przecież pojęcia konstytucyjne konkretyzowane są na gruncie ustaw zwykłych i wydaje się niemożliwością, aby tak właśnie się nie działo. Znaczenia wszystkich pojęć nie można odtworzyć z samej Konstytucji i istotne jest to, aby wyznaczenie na poziomie ustawowym znaczenia danego pojęcia nie pozostawało w sprzeczności z wartościami chronionymi przez Konstytucję.

W tym przypadku nie widzę takiej sprzeczności, ponieważ zrównanie doniosłości prawnej układów zbiorowych oraz innych porozumień prowadzi do zatarcia różnic pomiędzy nimi i jest ograniczeniem konstytucyjnej zasady wolności rokowań oraz zawierania układów zbiorowych oraz innych porozumień, której egzemplifikacją jest swoboda wyboru pomiędzy obiema formami. Z kolei przyznanie nieopartym na ustawie porozumieniom zbiorowym charakteru woluntarystycznego może pozostawać w kolizji z takimi wartościami, jak pewność prawa zakładowego oraz pokoju społecznego, które immanentnie są związane z zasadą dialogu społecznego oraz ochrony pracy. Natomiast za wyróżnieniem tego typu porozumień przemawia zasada *in dubio pro liberate*. Oczywiście, zastosowaniem tej zasady nie należy uzasadniać tylko samej możliwości zawarcia porozumień zbiorowych, lecz także, a może przede wszystkim, ich doniosłość prawną. Zasada ta odnosi się do możliwości zarówno podejmowania czynności prawnie relewantnych, jak i prawnie irrelewantnych. Dopuszczalność zawierania tych drugich wydaje się oczywista, a zastosowanie tej zasady do konkretnego przypadku będzie wymagało wyłącznie wykazania braku istnienia przepisu zakazującego dokonanie danej czynności. Natomiast w przypadku czynności prawnie relewantnych ich doniosłość prawna musi być wykazana dodatkowym argumentem. W przypadku nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych można tą zasadą uzasadnić wyłącznie woluntarystyczny charakter tych porozumień, przy jednoczesnym założeniu, że porozumienia takie przyczyniają się w pewnym stopniu do realizacji tych samych wartości, co porozumienia oparte na ustawie i układy zbiorowe. Wartością tą jest ochrona interesu pracownika, którym jest otrzymanie przez niego świadczenia. Porozumienia te mają zbliżony charakter do przepisów o nagrodzie. Nie podzielam w całości stanowiska o dopuszczalności posiłkowego stosowania art. 393 kc, ponieważ przepis ten wymaga istnienia stosunku podstawowego pomiędzy wierzycielem a dłużnikiem, który nie występuje pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi. Podmioty te łączy wyłącznie stosunek zbiorowego prawa pracy, którego przedmiotem jest istnienie obowiązku lub uprawnienia podjęcia i prowadzenia dialogu. Obowiązek ten ma zatem wymiar proceduralny, a nie materialnoprawny w tym sensie, że po stronie pracodawcy w momencie podjęcia rokowań istnieje obowiązek świadczenia na rzecz związku zawodowego.

Pomimo istnienia rozmaitych wątpliwości w zakresie instytucji nieopartych na ustawie porozumień zbiorowych występuje ona nadal w praktyce, przy czym jej zakorzenienia należy szukać w skutkach, jakie pociągają za sobą tego rodzaju porozumienia. Porozumienia takie nie podlegają rejestracji oraz kontroli przez organy państwowe. Dodatkowo porozumienia te nie mają przymiotu zaskarżalności. Mogą one być wykonywane przez pracodawcę dobrowolnie. W pewnym sensie zawarcie takiego porozumienia jest korzystne dla pracodawcy, gdyż niewykonanie takiego porozumienia na naraża go na negatywne konsekwencje związane z nienależytym wykonaniem obowiązku wypłaty wynagrodzenia. Negatywną konsekwencją takiego stanu rzeczy jest niepewność pracowników co do wysokości ich wynagrodzenia. Powyższe powoduje, że porozumienia takie mogą zastępować układy zbiorowe, które są preferowaną formą dialogu społecznego.

Powyższy stan rzeczy oceniam negatywnie, ponieważ prowadzi to do stopniowego zanikania układów zbiorowych. Rozwiązaniem mogłaby być pewnego rodzaju rezygnacja z wymogu użycia nazwy „układ zbiorowy” w celu wywołania skutków układu zbiorowego. Jeżeli dane porozumienie regulowałoby materię układową, to byłoby ono układem zbiorowym bądź też porozumieniem w przedmiocie zmiany układu zbiorowego. Powyższe rozwiązanie wyeliminowałoby sytuację, w której układ zbiorowy zastępowany jest przez inne porozumienia. Ponadto zasadne wydaje się także rozszerzenie na drodze ingerencji ustawowej zakresu hipotezy normy wyrażonej w art. 26¹ u.z.z., tak, aby objąć nią także inwestora nabywającego pakiet udziałów lub akcji spółki będącej pracodawcą.

Bibliografia

- Baran K.W., *Komentarz do art. 4 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, LEX, teza 1.3.
- Baran K.W., *Komentarz do art. 9 Kodeksu pracy*, LEX, teza 4.2.
- Bednarek M., Drapała P., Łętowska E., *Umowy odnoszące się do osoby trzeciej*, Warszawa 2005.
- Brożek B., *Normatywność prawa*, Warszawa 2012.
- Cudowski B., *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, Państwo i Prawo 1998, 8.
- Florek L., *Komentarz do art. 18 Kodeksu pracy*, LEX, teza 5.
- Florek L., *Umowny charakter układu zbiorowego*, Państwo i Prawo 1997, 7.
- Grzegorzczak R., *Wykłady ze składni polskiej*, Warszawa 2011.
- Jaśkowski K., *Komentarz do art. 240 Kodeksu pracy*, LEX, teza 1.
- Jaśkowski K., *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, w: *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, L. Florek (red.), Kraków 2007.
- Jacobs A., *Collective Labour Relations*, w: *Transformation of Labour Law in Europe*, Portland 2009.
- Morawski L., *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010.
- Musiała A., *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*, Poznań 2013.
- Piechowiak M., *Dobro wspólne jako fundament polskiego porządku konstytucyjnego*, Warszawa 2012.
- Podkowiak J., *Wolność umów i jej ograniczenia w świetle Konstytucji RP*, LEX, rozdział 6.2.
- Raz J., *Autorytet prawa*, Dom Wydawniczy ABC.
- Rączka K., *Komentarz do art. 9 Kodeksu pracy*, LEX, teza 2 i 3.
- Rączka K., *Miejsce i rola układów zbiorowych pracy w systemie źródeł prawa pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1996, 2.
- Robaczyński W., *Komentarz do art. 65 Kodeksu cywilnego*, LEX, teza 32.
- Rutkowska B., *Nienazwane porozumienia zbiorowe zawierane na szczeblu zakładowym*, w: *Zakładowy dialog społeczny*, J. Stelina (red.), LEX, pkt 6.
- Salwa Z., *Kodeks pracy. Komentarz*, Branta 2001.
- Seweryński M., *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, w: *Źródła prawa pracy*, L. Florek (red.), Warszawa 2000.
- Sierocka I., *Zakres podmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Białystok 2000.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. II, Warszawa 2013.

- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2016.
- Stelina J., *Glosa do uchwały SN z dnia 23 maja 2001 r.*, III ZP 25/00, LEX.
- Stelina J., *Nienormatywne porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, w: *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, M. Latos-Miłkowska (red.), LEX, teza 3.
- Stelmach J., Brożek B., *Metody prawnicze*, Kraków 2006.
- Sternal Sz., *Równość proceduralna jako podstawowa implikacja zasady dialogu społecznego*, *Roczniki Prawa i Administracji*, 2013.
- Sternal Sz., *O normatywności porozumień zbiorowych uwag kilka*, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2013.
- Szurgacz H., *Niektóre aspekty prawne premiowania*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2011, 4.
- Świątkowski A.M., *Glosa do uchwały SN z dnia 23 maja 2001 r.*, III ZP 25/00, LEX.
- Tomanek A., *Glosa do uchwały SN z dnia 23 maja 2001 r.*, III ZP 25/00, LEX, teza 2.
- Tomanek A., *Glosa do wyroku SN z dnia 12 sierpnia 2004 r.*, III PK 38/04, OSP 7-8/2005.
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNCP 1994, nr 6, poz. 131.
- Wagner B., *Pakt socjalny*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2006, 9.
- Wrątny J., *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2002, 12.
- Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Lublinie z dnia 11 marca 1998 r., I SA/Lu 174/97, LEX, nr 34305.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 4 września 2013 r., III APa 10/13, LEX, 1363235.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 26 stycznia 1993 r., III APr 4/93, OSA 1993, nr 9, poz. 37.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 128/12, LEX, nr 1284749.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 106/10, LEX, nr 1112990.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 184/09, LEX, nr 736729.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2005 r., I PK 228/04, LEX, nr 171393.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 95/05, LEX, nr 195782.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99, LEX, nr 43451.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003, nr 23, poz. 568.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 1966 r., II PR 512/66, LEX, nr 6075.
- Żołyński J., *Porozumienia kończące spór zbiorowy jako „swoiste” źródła prawa pracy*, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2013.