Iwona Sierocka

ZAKRES PODMIOTOWY I TREŚĆ UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

ZAKRES PODMIOTOWY I TREŚĆ UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

Iwona Sierocka

ZAKRES PODMIOTOWY I TREŚĆ UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

82765

Temida 2
Białystok 2000

© Copyright by Temida 2
Białystok 2000

Żadna część tej pracy nie może być powielana i rozpowszechniana w jakiejkolwiek formie i w jakikolwiek sposób (elektroniczny, mechaniczny), włącznie z fotokopiowaniem, bez pisemnej zgody wydawcy.

ISBN 83-86137-75-4

UNIWERSYTET BIAŁYSTOK GŁÓWNA

Recenzent: Ludwik Florek

256132

Opracowanie graficzne i typograficzne
oraz redakcja techniczna:
Jerzy Banasiuk

Korekta: Autorka

BIBLIOTEKA GŁÓWNA
Uniwersytetu w Białymstoku
FUW0111502

Wydawca: **Temida 2**

Przy współpracy i wsparciu finansowym Wydziału Prawa
Uniwersytetu w Białymstoku

Druk: ORTHDRUK, Białystok, tel. 742-25-17

J-303/2000

15,-

Spis treści

Wykaz użytych skrótów 9

Wstęp 11

Rozdział I

STRONY UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

1. Zdolność układowa 17

2. Strony ponadzakładowego układu zbiorowego pracy 21

2.1. Podmioty występujące ze strony pracodawców 21

2.1.1. Organizacje pracodawców 22

2.1.2. Ogólnokrajowi przedsiębiorcy 25

2.1.3. Właściwy minister 27

2.1.4. Organy samorządu terytorialnego 32

2.1.5. Podmioty uprawnione do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla nauczycieli 35

2.2. Podmioty występujące ze strony pracowników - ponadzakładowa organizacja związkowa 37

2.2.1. Reprezentatywny związek zawodowy 43

3. Strony zakładowego układu zbiorowego pracy 53

3.1. Pracodawca 53

3.2. Organizacja gospodarcza 58

3.3. Zakładowa organizacja związkowa 62

Rozdział II

ADRESACI POSTANOWIEŃ NORMATYWNYCH
UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

1. Rodzaje układów zbiorowych pracy 74

2. Pracownicy objęci postanowieniami układu zbiorowego pracy 78

3. Inne osoby objęte układem zbiorowym pracy 84

Rozdział III

PRZEKSZTAŁCENIA PODMIOTOWE STRON
UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY I ICH WPŁYW
NA ZAKRES OBOWIĄZYWANIA POROZUMIENIA

1. Zakres stosowania układu zbiorowego pracy
w razie podziału, połączenia lub rozwiązania
(utraty bytu prawnego) strony porozumienia 90

1.1. Zmiany w sferze układowej w związku z przejęciem
pracowników na podstawie art. 23^1 kp. 90

1.1.1. Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę
a indywidualny stosunek pracy 90

1.1.2. Przejecie pracowników na podstawie art. 23^1 kp.
a układ zbiorowy pracy 96

1.2. Łączenie zakładów pracy 99

1.2.1. Układ ponadzakładowy 99

1.2.2. Układ zakładowy 102

1.3. Podział zakładów pracy 104

1.3.1. Układ ponadzakładowy 104

1.3.2. Układ zakładowy 105

1.4. Podział lub połączenie organizacji gospodarczej 105

1.5. Podział lub połączenie organizacji pracodawców 107

1.6. Przekształcenia organizacji związkowych 108

1.7. Rozwiązanie strony układu zbiorowego pracy 110
1.8. Wystąpienie pracodawcy z organizacji pracodawców lub organizacji gospodarczej 112
2. Zniesienie urzędu ministra 118
3. Rozszerzenie zakresu stosowania układu zbiorowego pracy na podstawie decyzji Ministra Pracy i Polityki Socjalnej 121
3.1. Okoliczności umożliwiające rozszerzenie stosowania układu zbiorowego pracy 121
3.2. Postanowienia układu zbiorowego pracy objęte generalizacją 127
3.3. Rozwiązanie układu 128
3.4. Ustanie mocy klauzuli generalizacyjnej 129
4. Porozumienie o stosowaniu układu zbiorowego pracy 132
4.1. Podmioty uprawnione do zawarcia porozumienia 132
4.2. Konsekwencje porozumienia o stosowaniu układu 133

Rozdział IV

POSTANOWIENIA NORMATYWNE UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

1. Postanowienia normatywne określające treść stosunku pracy 137
1.1. Postanowienia płacowe układów zbiorowych pracy 141
1.1.1. Zasady ustalania wysokości wynagrodzenia 141
1.1.2. Składniki wynagrodzenia 143
1.1.3. Dodatki stawkowe 143
1.1.4. Dodatek funkcyjny (brygadzistowski) 144
1.1.5. Dodatek stażowy 145
1.1.6. Dodatek za pracę w porze nocnej 146
1.1.7. Premia 147
1.1.8. Nagrody 150

1.1.9. Odprawa emerytalno-rentowa 150
1.2. Postanowienia pozapłacowe układów zbiorowych pracy 151
1.2.1. Zawarcie i rozwiązanie stosunku pracy 152
1.2.2. Czas pracy 155
1.2.3. Urlopy pracownicze 157
1.2.4. Postanowienia dotyczące bhp 158
2. Postanowienia normatywne wyłączone spod regulacji układowej 160
3. Postanowienia normatywne określające inne sprawy 168
4. Zasada uprzywilejowania pracownika i automatyzmu prawnego 177
4.1. Zasada uprzywilejowania pracownika 177
4.2. Zasada automatyzmu prawnego 186

Rozdział V

POSTANOWIENIA OBLIGACYJNE UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

1. Treść postanowień obligacyjnych 191
2. Charakter prawny postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy 196
Zakończenie 210
Bibliografia 217

Wykaz użytych skrótów

bhp	- bezpieczeństwo i higiena pracy
Dz.U.	- Dziennik Ustaw
IPiSS	- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
kc.	- kodeks cywilny
KN	- Karta Nauczyciela
kp.	- kodeks pracy
kpc.	- kodeks postępowania cywilnego
kz.	- kodeks zobowiązań
MP	- Monitor Polski
MPiPS	- Minister Pracy i Polityki Socjalnej
NSA	- Naczelny Sąd Administracyjny
NSZZ „Solidarność”	- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”
OSNCP	- Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna, Administracyjna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNAPiUS	- Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

OSP	- Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPiKA	- Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
PIP	- Państwowa Inspekcja Pracy
SN	- Sąd Najwyższy
TK	- Trybunał Konstytucyjny
uzp.	- układ zbiorowy pracy

Wstęp

Dialog społeczny jest jednym z zasadniczych elementów demokratycznego państwa prawnego. Zapewnia sprawne funkcjonowanie gospodarki rynkowej oraz rozwój ekonomiczny. Obejmuje on różne formy i sposoby komunikowania się, wymiany poglądów oraz współpracy związków zawodowych i pracodawców, począwszy od prawa do informacji po porozumienia zbiorowe, w tym w szczególności układy zbiorowe pracy.

Układy zbiorowe pracy są to dwustronne porozumienia o charakterze normatywnym zawierane w drodze rokowań z udziałem równorzędnych partnerów: pracodawców (organizacji pracodawców) i związków zawodowych reprezentujących interesy pracownicze. Regulują one - przede wszystkim - prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w pewnym zakresie wpływają także na sytuację podmiotów prowadzących negocjacje. W krajach demokratycznych układy odgrywają istotną rolę w systemie źródeł prawa. Umożliwiają bowiem dostosowanie warunków pracy i wynagrodzenia do specyfiki, potrzeb, a zwłaszcza możliwości poszczególnych pracodawców. Przyczyniają się więc do ulepszenia przepisów powszechnie obowiązujących, ustanawianych przez organy państwowe, które ze zrozumiałych powodów, nie mogą uwzględnić wszystkich tego typu okoliczności. Regulacje układowe obowiązujące w krajach zachodnich są bardzo zróżnicowane. Przeważa model, w którym przepisy prawa pracy nie ustanawiają żadnych ograniczeń co do zakresu przedmiotowego układu zbiorowego. Wyjątek stanowią porozumienia zawierane w Grecji, Hiszpanii i Portugalii, które koncentrują się na sprawie płac, czasu pracy i urlopów. Poza Wielką Brytanią i Irlandią układy są prawnie wiążące. W Belgii, Hiszpanii, Francji, Luksemburgu i Danii obowiązują wszystkich pracowników, bez względu na ich przynależność do związku będącego stroną układu. Natomiast w RFN, Holandii, Portugalii i Grecji wiążą jedynie organizacje i ich członków.[1]

---

1 E. Sobótka: Rola porozumień zbiorowych w regulowaniu stosunków pracy i kształtowaniu polityki społeczno-gospodarczej w Polsce na tle porównawczym, [w:] Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej, pod red. W. Kozek, Warszawa 1997, s. 226.

W ustawodawstwie polskim rola układów zbiorowych pracy wzrasta zaledwie od kilku lat. W okresie PRL porozumienia te formalnie uznawane były za źródła prawa, w rzeczywistości jednak miały niewielkie znaczenie. Podstawową przyczyną tego stanu był brak silnych i dobrze zorganizowanych partnerów społecznych. Związki zawodowe były bowiem uzależnione od partii komunistycznej, natomiast kierownicy przedsiębiorstw od administracji państwowej zarządzającej znacjonalizowaną i nadmiernie scentralizowaną gospodarką. Dokonujące się przemiany społeczno-gospodarcze, przechodzenie do zasad gospodarki rynkowej, ujawniły nieprzydatność i niedostosowanie do nowych warunków wielu przepisów prawnych, nie tylko z zakresu prawa pracy, ale także regulujących inne sfery życia społecznego. Jednym z efektów daleko posuniętej nowelizacji prawa pracy była ustawa z 29 IX 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych,[2] dotycząca układów zbiorowych pracy. Porozumieniom tym przywrócono ich dawną, silną pozycję w systemie źródeł prawa pracy. Stało się to możliwe dzięki wzmocnieniu pozycji rzeczywistych partnerów socjalnych: pracodawców i związków zawodowych w kształtowaniu warunków zatrudnienia i jednoczesnym ograniczeniu roli państwa w tym zakresie. Kompetencje organów państwowych sprowadzają się w zasadzie do stosowania minimalnych norm ochronnych i gwarancyjnych. Szeroki zakres podmiotowy i przedmiotowy, dopuszczalność zawierania układów na różnych szczeblach (ponadzakładowym i zakładowym), tryb prowadzenia negocjacji nad układem, wszystkie te okoliczności sprawiają, że model porozumień normatywnych przewidziany w dziale XI kodeksu pracy, zbliżony jest do rozwiązań międzynarodowych, w tym zwłaszcza zalecenia nr 91 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącego układów zbiorowych pracy, konwencji nr 98 z 1949 r.[3] i konwencji nr 154 z 1981 r. w sprawie porozumień i rokowań zbiorowych.[4]

---

2 Dz.U. nr 113, poz. 547.

3 Dz.U. z 1958 r. nr 29, poz. 126.

4 L. Florek, M. Seweryński: Międzynarodowe prawo pracy, Warszawa 1988, s. 177-178.

Problematyka układowa ma charakter bardzo złożony. Kwestie dotyczące porozumień normatywnych, w sposób bezpośredni lub pośredni, regulują zarówno przepisy kodeksu pracy, jak i innych aktów prawnych i to nie tylko o zasięgu krajowym, ale i międzynarodowym. Wśród tych ostatnich wymienić należy przede wszystkim konwencje i zalecenia MOP, regulacje Europejskiej Karty Socjalnej z 1961 r. oraz przepisy Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 1989 r. Artykuł 6 ust. 2 Europejskiej Karty Socjalnej przewiduje, iż w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do rokowań zbiorowych, Układające się Strony zobowiązują się popierać, kiedykolwiek będzie to konieczne i właściwe, mechanizm dobrowolnych negocjacji między pracodawcami lub organizacjami pracodawców z jednej strony, a organizacjami pracowników z drugiej strony, dla uregulowania, w drodze układów zbiorowych pracy, warunków zatrudnienia.[5] Komitet Niezależnych Ekspertów uznał więc, że państwo będące stroną Karty ma, po pierwsze, promować negocjacje zbiorowe, ale tylko wtedy, gdy jest to „konieczne i stosowne." Dotyczy to sytuacji, gdy partnerzy socjalni nie przejawiają szczególnego zainteresowania w tym względzie. Po drugie, państwo nie powinno w zasadzie ograniczać prawa do rokowań i zawierania układów zbiorowych pracy. Ograniczenia, zwłaszcza w dziedzinie wynagrodzeń, mogą nastąpić tylko w wyjątkowych okolicznościach. Zasady dotyczące rokowań zbiorowych przyjęte w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy i Europejskiej Karty Socjalnej stanowią międzynarodowy i europejski standard. Do regulacji tych odwołują się przepisy Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych. Stąd postanowienia Karty Wspólnotowej mają charakter wtórny. Interpretując przepisy Karty należy kierować się wykładnią odpowiednich konwencji MOP i EKS.

Przedmiotem niniejszych rozważań jest analiza aktualnie obowiązującego ustawodawstwa polskiego dotyczącego treści i stron układu zbiorowego pracy. Spośród zagadnień związanych z problematyką układową kwestie te są bowiem najbardziej istotne i najciekawsze, a

---

5 Por. Podstawowe dokumenty Rady Europy z dziedziny polityki społecznej, Warszawa 1997.

jednocześnie budzą najwięcej niejasności i kontrowersji. Ze względy na ramy opracowania pomijam natomiast, nie mniej ważny, aspekt ustrojowy, polityczny, ekonomiczny, socjologiczny.

W przepisach działu XI kodeksu pracy „strona układu zbiorowego pracy" ma wielorakie znaczenie. W części ogólnej ustawodawca używa tego terminu w znaczeniu szerokim, określając nim pracowników i pracodawców, których obejmują postanowienia o charakterze normatywnym. Natomiast w przepisach zamieszczonych w rozdziałach II i III, które szczegółowo regulują kwestie związane z układem ponadzakładowym oraz zakładowym, prawodawca posługuje się tym terminem w znaczeniu węższym. Z ich treści wynika, że „stronami" układu są podmioty uprawnione do negocjowania i zawierania porozumienia, występujące w imieniu pracodawców oraz pracowników. „Strony" w ujęciu węższym zobowiązane są do przestrzegania postanowień obligacyjnych. Ponadto art. 241^9 kp. sugeruje, iż w zasadzie „stroną" układu zbiorowego pracy jest każda organizacja związkowa, która zawarła porozumienie.[6] Rozważania dotyczące zakresu podmiotowego układu zbiorowego pracy obejmują „strony porozumienia" zarówno w ujęciu węższym, jak i w znaczeniu szerszym.

Istotną z punktu widzenia omawianej problematyki jest kwestia podmiotów uprawnionych do zawierania układów zbiorowych pracy. Zdolność układową na szczeblu ponadzakładowym ustawodawca przyznał: po stronie pracodawczej - organizacjom pracodawców, określonym ogólnokrajowym podmiotom gospodarczym, ministrom, organom samorządu terytorialnego, natomiast w imieniu pracowników - ponadzakładowym organizacjom związkowym. W przypadku układów zakładowych uprawnienia przysługują odpowiednio: pracodawcy i organizacji gospodarczej oraz zakładowym i międzyzakładowym organizacjom związkowym. Szczególne trudności interpretacyjne sprawiają przepisy kodeksu pracy dotyczące reprezentantów strony pracowniczej. Ustawodawca biorąc pod uwagę sytuację w ruchu związkowym (pluralizm) przewidział, że do zawarcia porozumienia wymagana jest, przede

---

6 Por. W. Sanetra: Strony układu zbiorowego pracy po nowelizacji kodeksu pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 2/1995, s. 2-11

wszystkim, zgoda wszystkich organizacji związkowych reprezentujących pracowników, którzy mają być objęci układem. W pewnych przypadkach uprawnienie w tym zakresie posiadają tylko organizacje reprezentatywne. Przepisy określające strony układowe są bardzo złożone i zawiłe. Wymagają w związku z tym sporo uwagi. Podobnie jest z normami, które regulują wpływ różnego rodzaju przekształceń organizacyjno-prawnych na zakres obowiązywania układu zbiorowego. Zmiany te mogą polegać na przejęciu pracowników przez nowego pracodawcę, na zasadach wskazanych w art. 23^1 kp., podziale lub połączeniu organizacji związkowej, organizacji pracodawców, zakładu pracy, rozwiązaniu organizacji pracodawców albo wszystkich organizacji związkowych. Powodują one różne konsekwencje, poczynając od dalszego obowiązywania porozumienia, kończąc na utracie przez układ zbiorowy pracy mocy prawnej. W okresie przekształceń własnościowych i społecznych zjawiska o których mowa w art. 241^8, 241^{19}, 241^{20}, 241^{21}, 241^{29} kp. nabierają szczególnego znaczenia w płaszczyźnie układowej. Przedstawione zostały w rozdziale III.

Omawiając zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy nie sposób pominąć adresatów postanowień normatywnych. Z treści art. 239 kp. wynika, że porozumienie obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, z wyjątkiem mianowanych pracowników urzędów państwowych i samorządowych, sędziów oraz prokuratorów. Ustawa dopuszcza ponadto stosowanie postanowień układowych wobec osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a także emerytów i rencistów. Z punktu widzenia adresatów postanowień normatywnych, najważniejsze są dwie kwestie, czy sposób nawiązania stosunku pracy ma znaczenie przy ustalaniu zakresu podmiotowego układu oraz czy możliwe jest zawarcie porozumienia, który obejmowałby wyłącznie osoby nie mające statusu pracownika.

Przedmiotem rozważań są także zagadnienia dotyczące treści układu zbiorowego pracy. Zgodnie z art. 240 kp. na każdy układ składają się dwa rodzaje postanowień: normatywne określające warunki, jakim powinny odpowiadać stosunki pracy (w szczególności zasady wynagradzania pracowników, czas pracy, prawa i obowiązki stron stosunku pracy) oraz postanowienia obligacyjne - ustalające wzajemne zobowiązania stron układy (np. sposób publikacji układu i rozpowszech-

niania jego treści, ustalenie w jakim trybie będą wyjaśniane postanowienia układowe). Poza tym porozumienie może określać również inne sprawy z zakresu prawa pracy nie normowane przepisami bezwzględnie obowiązującymi. Swoboda stron, co do treści układów nie jest pełna. Kodeks pracy wyłącza bowiem spod regulacji układowej niektóre kategorie spraw, w tym m.in. zasady szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy, odpowiedzialność porządkową i dyscyplinarną, urlopy macierzyńskie oraz wychowawcze. Ograniczenie te budzą wątpliwości. Zastanawiające są przesłanki, którymi mógłby kierować się ustawodawca dokonując tych wyłączeń. Omawiając postanowienia normatywne skupiłam się głównie na aspekcie praktycznym. Z założenia układy zbiorowe pracy mają nie tylko rozwijać regulacje prawa pracy (postuluje się bowiem, aby ich treść stanowiły rozwiązania korzystniejsze z punktu widzenia pracownika niż przepisy powszechnie obowiązujące), ale także inicjować nowe rozwiązania w płaszczyźnie stosunków pracy. Przeprowadzone badania pozwolą stwierdzić w jakiej mierze założenia te i postulaty są w praktyce realizowane.

Spośród kwestii dotyczących części obligacyjnej układów zbiorowych pracy najwięcej wątpliwości wzbudza charakter prawny tej części porozumienia, która adresowana jest do stron układowych. Analiza przepisów prawa pracy i prawa cywilnego ma na celu ustalenie, czy postanowienia, o których mowa w art. 240 § 1 pkt 2 oraz art. 241^1 kp. odpowiadają w pełni pojęciu „zobowiązanie", w rozumieniu kodeksu cywilnego.

Doświadczenia krajów zachodnich każą przypuszczać, że także w Polsce ranga układów zbiorowych pracy w systemie źródeł prawa będzie stale wzrastała, do czego niewątpliwie przyczyni się art. 59 Konstytucji RP, który upoważnia związki zawodowe oraz pracodawców i ich organizacje do zawierania tego rodzaju porozumień. Z tych względów godnym rozważenia są dwie kwestie, a mianowicie w jakim stopniu przepisy kodeksu pracy upoważniają wymienione podmioty do działań prawotwórczych w płaszczyźnie układowej, oceniając negatywnie wszelkie ograniczenia co do treści i adresatów postanowień układów zbiorowych pracy oraz na ile w praktyce pracodawcy, organizacje pracodawców i związki zawodowe wykorzystują swoje kompetencje.

ROZDZIAŁ I

STRONY UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

1. Zdolność układowa

Podmioty występujące w charakterze strony układu zbiorowego pracy muszą odpowiadać szczególnym warunkom. Nie wystarcza legitymowanie się jedynie zdolnością do czynności prawnych, a więc zdolnością do tego, by za pomocą własnych działań nabywać prawa i zaciągać zobowiązania i dzięki temu wywoływać skutki prawne. W prawie układowym konieczne są specjalne kwalifikacje określane mianem zdolności układowej[1]. W literaturze zdolność tę określa się jako „szczególną" lub „specjalną zdolność prawną", „specjalną zdolność do czynności prawnych", „uprawnienie" lub „prawną możliwość zawierania układu i dokonywania innych, związanych z układem czynności". Podkreślenie przez autorów „szczególności" zdolności układowej służy odróżnieniu jej od zdolności prawnej lub zdolności do czynności prawnych znamiennych dla podmiotów cywilnoprawnych. Na szczególny charakter zdolności układowej składa się kilka przesłanek. Po pierwsze, źródłem jej są normy zbiorowego prawa pracy, po drugie, wyłącznie podmiotom tej gałęzi prawa owa zdolność jest przyznana i po trzecie - w czym wyraża się istota zdolności układowej - to możliwość stanowienia abstrakcyjnych i generalnych norm prawa pracy.[2] Kompetencja ta wykracza poza zdolność cywilno-prawną, stanowienie bowiem norm prawnych nie mieści się w pojęciu czynności prawa cywilnego, jak również zdarzenia cywilno-prawnego.[3]

Zdolność układowa w ujęciu wąskim polega na prawnej możliwości prowadzenia rokowań i zawarcia układu zbiorowego pracy, nato-

---

1 W. Szubert: Układy zbiorowe pracy, Warszawa 1960, s. 137.

2 Z. Ziembiński: Teoria prawa, Warszawa 1973, s. 23.

3 Z. Hajn: Zdolność układowa a podmiotowość cywilnoprawna, „Przegląd Sądowy" nr 7-8/1996, s. 27.

miast w ujęciu szerokim obejmuje ponadto uprawnienia w zakresie zmiany treści i formy porozumienia, zgłoszenia jego do rejestracji oraz rozwiązania[4].

W świetle ustawodawstwa polskiego, zdolność układowa pozostaje w nierozerwalnym związku z podmiotowością w płaszczyźnie prawa pracy[5]. Zgodnie z przepisami działu XI kp. uprawnienie na szczeblu ponadzakładowym (w zakresie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy) przysługuje organizacji pracodawców, ministrowi, wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta), staroście, marszałkowi województwa, przewodniczącemu zarządy związku samorządowego, ogólnokrajowym przedsiębiorcom. Natomiast na szczeblu zakładowym prawo zawarcia zakładowego układu zbiorowego należy, w zasadzie, do pracodawcy, pod pewnymi warunkami także organizacji gospodarczej. Po stronie pracowniczej zdolność układowa przysługuje określonym strukturom związków zawodowych - odpowiednio ponadzakładowym i zakładowym (międzyzakładowym) organizacjom związkowym. Przy czym kompetencje związków zawodowych w płaszczyźnie układowej uzależnione są od szeregu okoliczności. Najszersze uprawnienie w tym zakresie posiadają organizacje reprezentatywne (art. 241^{17} kp. i art. 241^{25} § 3 kp.), natomiast zdolność układowa organizacji nie mających takiego charakteru zależy od ich zgodnego działania. Poza wymienionymi podmiotami, uprawnienia w zakresie układu przysługują jednostkom, które weszły w prawa strony. W świetle bowiem art. 241^{9} § 3 kp. strony układu mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, która nie zawarła układu lub która powstała po jego zawarciu. Należy zauważyć, że zasada ta odnosi się w pełni do układu zakładowego, natomiast do układu o charakterze ponadzakładowym tylko w sytuacji, gdy status strony układowej uzyskuje organizacja niereprezentatywna w świetle art. 241^{17} kp. W przeciwnym bowiem

---

4 Por. G. Goździewicz: Układy zbiorowe pracy. Regulamin wynagradzania. Regulamin pracy. Po nowelizacji Kodeksu Pracy. Komentarze, Bydgoszcz 1996, s. 132; W. Sanetra: O zdolności układowej, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 4/1995, s. 11.

5 W. Sanetra: Zakładowa zdolność układowa, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 7/1995, s. 38.

wypadku zastosowanie ma reguła wskazana w art. 241^9 § 4 kp. stanowiącym, że organizacja związkowa, która nie zawarła układu ponadzakładowego lub która powstała po jego zawarciu, wstępuje *ex lege* w prawa i obowiązki strony tego układu, gdy po jego zawarciu została stwierdzona reprezentatywność tej organizacji. Oznacza to, że w przypadku organizacji reprezentatywnych stanowisko partnerów socjalnych nie ma żadnego znaczenia. Zmiana zakresu podmiotowego następuje bowiem z mocy samego prawa.

W trakcie obowiązywania układu mogą nastąpić różnego rodzaju przekształcenia organizacyjno-prawne dotyczące uczestników porozumienia, które powodują zmiany podmiotów wyposażonych w zdolność układową. Do tego typu przemian zaliczyć można połączenie lub podział organizacji związkowej bądź organizacji pracodawców (albo innego podmiotu, który zawarł układ ponadzakładowy). W ich wyniku powstają nowe podmioty wchodzące w miejsce dotychczasowych uczestników układu zbiorowego pracy[6]. Tego typu przekształcenia nie wpływają na samo porozumienie, które w wynegocjowanej formie obowiązuje w dalszym ciągu, zmienia się jedynie krąg adresatów postanowień układowych, zwłaszcza części obligacyjnej. Podobnie w razie zniesienia urzędu ministra, który zawarł układ ponadzakładowy. W myśl art. 241^{19} § 3 kp. jego prawa i obowiązki przechodzą na ministra przejmującego kompetencje likwidowanego resortu.

W pewnych sytuacjach zdolność układową (w ujęciu szerokim) uzyskuje pracodawca, nie będący stroną układu zbiorowego pracy. Po pierwsze, może on odstąpić od stosowania układu ponadzakładowego w całości lub w części w przypadku rozwiązania organizacji pracodawców bądź wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu (art. 241^{19} § 2 kp.). Po drugie, według art. 241^{20} § 1 kp. w razie, gdy pracownicy łączonych zakładów byli objęci różnymi układami ponadzakładowymi, nowy pracodawca wspólnie z zakładową organizacją związkową składa na piśmie oświadczenie, które z tych układów będą stosowane. Prawo decydowania o zakresie podmiotowym układu zbiorowego pracy zapewnia pracodawcy także art. 241^{20} § 4 kp., przewi-

---

6 W. Sanetra: O zdolności..., op. cit., s. 18.

dujący, iż w razie gdy nie wszyscy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci układami ponadzakładowymi, układ ponadzakładowy stosuje się do pracowników i innych osób nim objętych. Pracodawca wspólnie z zakładową organizacją związkową może jednak rozszerzyć stosowanie tego układu na wszystkich lub niektórych pracowników nie objętych dotychczas tym układem, powiadamiając o tym strony porozumienia.

O zdolności układowej w szerokim ujęciu można mówić także w odniesieniu do Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Według bowiem art. 241^{18} § 1 kp. na wniosek ponadzakładowej organizacji związkowej lub organizacji pracodawców może on rozszerzyć, w drodze zarządzenia, stosowanie układu ponadzakładowego w całości lub części na pracowników nie objętych żadnym układem, gdy wymaga tego ważny interes społeczny. Organ administracji państwowej dokonuje generalizacji porozumienia po zasięgnięciu opinii tej organizacji, która jest uprawniona do zawarcia układu ponadzakładowego z organizacją składającą wniosek.

Z treści przytoczonych przepisów wynika, że prawodawca polski przyznał zdolność układową, przede wszystkim, uczestnikom układu zbiorowego pracy reprezentującym stronę pracowniczą (właściwe organizacje związkowe) i pracodawczą, a w wyjątkowych przypadkach również innym podmiotom. Rozwiązania w tym zakresie odbiegają od unormowań prawnych i praktyki niektórych krajów zachodnich, w których respektuje się uprawnienia do prowadzenia rokowań przez np. komitety strajkowe lub inne *ad hoc* wyłonione przedstawicielstwa pracownicze.[7]

---

7 W. Masewicz: Zdolność związku zawodowego do zawarcia układu zbiorowego pracy, „Nowe Prawo" nr 4/1985, s. 25.

2. Strony ponadzakładowego układu zbiorowego pracy

Przepisy kodeksu pracy przewidując ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, nie określają na jakim szczeblu terytorialnym tego rodzaju porozumienia mogą być zawierane. Z samego pojęcia „układ ponadzakładowy" wynika jedynie, że ma to być porozumienie zawarte dla pracowników więcej niż jednego zakładu pracy. Może to być układ obejmujący pracowników w danym mieście, województwie, regionie, a nawet układ o zasięgu ogólnokrajowym. W przeciwieństwie do poprzednio obowiązujących przepisów kodeks nie zastrzega branżowego charakteru układu ponadzakładowego.

2.1. Podmioty występujące ze strony pracodawcy

Krąg podmiotów reprezentujących stronę pracodawczą w sposób wyczerpujący określa art. 241^{14} kp. Zgodnie z jego treścią ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera: 1) właściwy statutowo organ organizacji pracodawców - w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców, 2) właściwy minister - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej, 3) odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa, przewodniczący zarządu związku samorządowego - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej[8] (§ 1 pkt 2). Ponadto na podstawie art. 241^{14} § 2 kp. Minister Pracy i Polityki Socjalnej wskazał ogólnokrajowych przedsiębiorców, ze strony których układ ponadzakładowy może być zawarty przez statutowe organy tych podmiotów. Powyższe przepisy skłaniają do następujących wniosków.

Po pierwsze, ustawodawca zróżnicował podmioty uczestniczące w rokowaniach prowadzonych w celu zawarcia ponadzakładowego

---

8 Artykuł 241^{14} § 1 pkt 2 lit. c kp. w brzmieniu określonym w ustawie z 24 lipca 1998 r. o zmianie niektórych ustaw określających kompetencje organów administracji publicznej – w związku z reformą ustrojową państwa (Dz.U. nr 106, poz. 668).

układu zbiorowego pracy w oparciu o to, czy pracodawcy, którzy mają być objęci zakresem jego działania, funkcjonują w sferze obrotu gospodarczego, czy też są jednostkami budżetowymi, państwowymi lub samorządowymi. W sferze gospodarczej dodatkowym kryterium zróżnicowania jest wielkość (ogólnokrajowy charakteru) podmiotu gospodarczego.

Po drugie, każdy z wymienionych podmiotów kompetentny jest do zawarcia porozumienia tylko w imieniu określonych pracodawców. Treść art. 241^{14} kp. oznacza, że np. minister, upoważniony do negocjowania układu obejmującego pracodawców państwowej sfery budżetowej, nie jest organem uprawnionym do zawarcia porozumienia normatywnego dla pracodawców, którzy nie mają takiego charakteru, np. w odniesieniu do samorządowych jednostek sfery budżetowej. Z kolei właściwy statutowo organ organizacji pracodawców mający zdolność w zakresie układu ponadzakładowego obejmującego pracodawców, którzy wchodzą w skład danej organizacji, nie może prowadzić rokowań w celu zawarcia porozumienia regulującego prawa i obowiązki zakładów pracy spoza tej organizacji.

2.1.1. Organizacje pracodawców

W myśl art. 241^{14} § 1 kp. stronę pracodawczą, w rokowaniach w celu zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy reprezentują, w pierwszej kolejności, organizacje (właściwy organ) pracodawców, czyli podmioty utworzone na podstawie ustawy z 23 V 1991 r. o organizacjach pracodawców[9]. Artykuł 1 tej ustawy stanowi, że prawo tworzenia związków (federacji i konfederacji) lub przystąpienia do organizacji mają pracodawcy, którymi w rozumieniu przytoczonego aktu prawnego są osoby fizyczne lub jednostki organizacyjne zatrudniające - chociażby okresowo - pracowników i prowadzące działalność gospodarczą. Z treści cytowanego przepisu wynika, że jednym z istotniej-

---

9 Dz.U. nr 55, poz. 235. Por. A. Sobczyk: Prawne aspekty funkcjonowania organizacji pracodawców, [w:] Studia z zakresu prawa pracy i plityki społecznej, pod. red. A. Świątkowskiego, t. 1, Kraków 1994, s. 255; M. Seweryński: Podstawy prawne organizowania się pracodawców, Biuletyn Rady Legislacyjnej. Tworzenie prawa, Warszawa 1990, nr 18, s. 81-93.

szych elementów definicji „pracodawcy" jest prowadzenie działalności gospodarczej. Według Sądu Najwyższego do właściwości wyróżniających działalność gospodarczą zalicza się: 1) zawodowy charakter, 2) podporządkowanie zasadzie racjonalnego działania, 3) powtarzalność (stałość) podejmowanych działań, 4) uczestnictwo w obrocie gospodarczym[10]. W szczególności tego rodzaju działalnością jest działalność wytwórcza, budowlana, handlowa i usługowa prowadzona w celach zarobkowych i na własny rachunek podmiotu prowadzącego taką działalność[11]. Zatem według ustawy z 23 V 1991 r. o organizacjach pracodawców - pracodawcą jest osoba fizyczna lub jednostka organizacyjna zajmująca się określoną działalnością, która to działalność charakteryzuje się wymienionymi cechami. Nie ma przeszkód, aby mianem tym określać podmioty, których działalność gospodarcza stanowi jedynie uboczny cel działalności. Dotyczy to m.in. stowarzyszeń, fundacji czy jednostek szkolnictwa wyższego. Wprawdzie celem działalności gospodarczej prowadzonej przez te podmioty jest zdobycie środków na cele statutowe lub wręcz ich realizacja, to jednak działalność ta stawia za cel osiągnięcie zysków, wiąże się z zatrudnianiem pracowników i rodzi problemy typowe dla pracodawcy. Z tego wynika, że na gruncie ustawy o organizacjach pracodawców prawo zrzeszania się przysługuje wyłącznie pracodawcom, których głównym lub ubocznym celem jest działalność gospodarcza i tylko tej grupie pracodawców ustawodawca przyznał prawo zawierania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy na podstawie art. 241^{14} § 1 pkt 1 kp. *A contrario* pracodawcy, którzy nie zajmują się tego typu działalnością, nie mogą utworzyć organizacji pracodawców i tym samym zawrzeć układu ponadzakładowego. Według bowiem art. 241^{14} kp. zabraknie w takim przypadku podmiotu mającego zdolność układową (ograniczenia te nie dotyczą pracodawców zatrudniających pracowników z państwowej i samorządowej sfery budżetowej). Stroną porozumienia o charakterze po-

---

10 Uzasadnienie uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 6 XII 1991 r., III CZP 117/91, OSNCP z 1992, z. 5, poz. 65.

11 Ustawa z 23 XII 1988 r. o działalności gospodarczej (Dz.U. nr 41, poz. 324 ze zm.).

nadzakładowym nie mogą być innego rodzaje organizacje społeczne, nie prowadzące działalności gospodarczej, organizacje charytatywne.

Przyznanie zdolności układowej wyłącznie organizacjom pracodawców budzi pewne wątpliwości. Polski ruch pracodawczy jest bowiem słabo rozwinięty. Brakuje mu doświadczenia w zakresie wspólnych akcji zbiorowych, profesjonalnego zaplecza eksperckiego[12], a co najważniejsze, z dotychczasowych obserwacji wynika, że pracodawcy nie są specjalnie zainteresowani tworzeniem tego typu związków. Wpływa to na ograniczenie liczby układów zbiorowych pracy zawieranych na szczeblu ponadzakładowym. Ustawa z 1937 r. o układach zbiorowych pracy w art. 3 ust. 2 przyznawała zdolność układową zrzeszeniom (stowarzyszeniom) pracodawców, cechom i związkom rzemieślniczym. Obecnie być może należałoby przyznać prawo zawierania takich porozumień organizacjom przedsiębiorców, przemysłowców działających na podstawie innych przepisów, niż ustawa o organizacji pracodawców. Chodzi tu zwłaszcza o ustawę z 7 IV 1989 Prawo o stowarzyszeniach[13], izbom gospodarczym powołanym do życia na mocy ustawy z 30 V 1989 o izbach gospodarczych[14] oraz zrzeszeniom samorządu gospodarczego utworzonym na podstawie ustawy z 30 V 1989 r. o samorządzie załogi niektórych przedsiębiorców[15]. Należy ponadto zauważyć, że treść art. 1 ust. 2 ustawy o organizacjach pracodawców pozostaje w sprzeczności z art. 59 ust. 1 Konstytucji, który zapewnia wszystkim pracodawcom, bez względu na rodzaj prowadzonej działalności, prawo zrzeszania się w organizacjach pracodawców. Rozbieżności istniejące między Konstytucją a ustawą z 23 V 1991 r.

---

12 K. Rączka: Uczestnicy układu zbiorowego pracy, „Przegląd Sądowy" 4/1995, s. 61; W. Kozek: Organizacje pracodawców w Polsce jako nowy partner w zbiorowych stosunkach pracy, [w:] Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej, pod red. W. Kozek, Warszawa 1997, s. 92-93.

13 Dz.U. nr 20, poz. 104 ze zm.

14 Dz.U. nr 35, poz. 195 ze zm.

15 Dz.U. nr 35, poz. 194 ze zm.

powinny być jak najszybciej usunięte.[16] Zmiany w tym zakresie przewidziane są w projekcie ustawy o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Zgodnie z art. 9 projektowanego aktu prawnego w ustawie o organizacjach pracodawców skreśla się art. 1 ust. 2 i 3, które umożliwiają uczestnictwo w organizacjach pracodawców wyłącznie podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą. Tym samym ustawodawca dostosowuje przepisy ustawy z 23 maja 1991 r. do wymogów konstytucyjnych.

2.1.2. Ogólnokrajowi przedsiębiorcy

Wyjątek od zasady, według której układ ponadzakładowy w sferze gospodarczej zawiera organizacja (właściwy organ) pracodawców przewiduje art. 241^{14} § 2 kp., stanowiący, że Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze zarządzenia, ogólnokrajowych przedsiębiorców mających prawo zawierania układów zbiorowych na szczeblu ponadzakładowym. Z treści przytoczonego przepisu wypływają dwa wnioski. Po pierwsze, nie wszyscy ogólnokrajowi przedsiębiorcy uzyskają prawo zawierania układu ponadzakładowego, a tylko niektórzy z nich wskazane przez ministra. W przeciwnym bowiem razie kodeks pracy zawierałby ogólniejszą formułę, przewidującą, że układ ponadzakładowy zawiera właściwy statutowo organ ogólnokrajowych podmiotów gospodarczych (podobnie jak reguluje to art. 241^{14} § 1 kp. w odniesieniu do organizacji pracodawców), a nie upoważnienie organu administracji państwowej do wskazania określonego podmiotu. Po drugie, prawodawca nie ustanowił szczególnych kryteriów jakie powinny spełniać te podmioty. Zatem minister podejmując decyzję, ma pełną swobodę w tym zakresie[17]. Określając podmioty, kieruje się wyłącznie cechami, którymi powinna charakteryzować się jednostka organizacyjna uprawniona do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. W art. 241^{14} § 2 kp. mowa jest o ogólnokrajowym przedsiębiorcy.

---

16 Podobnie L. Florek: Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 11/1997, s. 8; tenże: Dostosowanie przepisów prawa pracy do Konstytucji, „Przegląd Sądowy" nr 9/1998, s. 8-9.

17 W. Sanetra: W kwestii zdolności układowej ogólnokrajowych podmiotów gospodarczych, „Przegląd Sądowy" nr 7/1995 s. 7.

Jest nim jednostka organizacyjna występująca w obrocie prawnym jako odrębny podmiot i mająca charakter ogólnokrajowy. O takim charakterze formalnie można mówić, gdy nie tylko swoją działalnością gospodarczą obejmuje obszar całego kraju, lecz ponadto ma swoje struktury organizacyjne na obszarze całego kraju, tj. w większości, a nawet we wszystkich podstawowych jednostkach administracyjnego podziału kraju (rejonach) lub co najmniej w większości województw, bądź też jednostki organizacyjne, które zakresem swego działania (wyznaczonym formalnie) obejmuje obszar większości województw.[18]

Wśród jednostek wskazanych dotychczas przez Ministra Pracy i Spraw Socjalnych znajdują się: 1) przedsiębiorstwo państwowe Polskie Koleje Państwowe, 2) przedsiębiorstwo państwowe użyteczności publicznej Poczta Polska, 3) Orbis - spółka akcyjna, 4) przedsiębiorstwo użyteczności publicznej „Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo"[19], 5) Telekomunikacja Polska - spółka akcyjna, 6) Państwowe Gospodarstwo Leśne „Lasy Państwowe".[20] W przyszłości powyższa lista może zostać rozszerzona o inne ogólnokrajowe podmioty gospodarcze. Do tego czasu jednostki organizacyjne, którym organ administracji państwowej odmówił zdolności układowej w zakresie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mogą zawrzeć układ zakładowy, na podstawie art. 241^{28} kp., a także porozumienie o charakterze ponadzakładowym, na podstawie art. 241^{14} § 1 kp., jeżeli utworzą własną organizację pracodawców lub przystąpią do istniejącej już organizacji tego typu[21].

Prawo zawarcia układu zarówno zakładowego, jak i ponadzakładowego na powyższych zasadach (określonych w art. 241^{14} § 1 i art. 241^{28} kp.) przysługuje również ogólnokrajowym podmiotom gospodarczym wymienionym w zarządzenie MPiPS z tą tylko różnicą, że w razie, gdy

---

18 W. Sanetra: W kwestii zdolności..., op. cit., s. 10.

19 Obecnie Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo SA.

20 Zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 IV 1995 r. w sprawie określenia ogólnokrajowych podmiotów gospodarczych, których statutowe organy mogą zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy (MP nr 22, poz. 267).

21 K. Rączka: Pracodawcy a nowy model ustroju w Polsce, [w:] Nowy ład w Polsce i Europie, pod red. M. Matey, Warszawa 1997, s. 97; W. Sanetra: W kwestii zdolności..., op. cit., s. 6.

dana jednostka organizacyjna korzystając z przyznanej zdolności układowej, zawrze ponadzakładowy układ zbiorowy pracy (na podstawie art. 241^{14} § 2 kp.), pracodawcy wchodzący w jej skład, będą mogli zawrzeć zakładowe układy zbiorowe pracy, które skonkretyzują i rozwiną układ ponadzakładowy. Takiej możliwości nie mają natomiast te podmioty gospodarcze, którym organ administracji nie przyznał zdolności układowej w zakresie układu ponadzakładowego i które nie utworzyły lub nie przystąpiły do organizacji pracodawców. W myśl art. 241^{28} § 2 kp. uprawnione są jedynie do zawarcia układu zakładowego, bez możliwości dyferencjacji jego postanowień na poziomie pracodawcy[22].

2.1.3. Właściwy minister

Według art. 241^{14} kp., poza organizacjami pracodawców i określonymi ogólnokrajowymi podmiotami gospodarczymi, zdolność układowa po stronie pracodawczej przysługuje również ministrowi działającemu w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowej sfery budżetowej. Ustawodawca dopuszcza więc kształtowanie w drodze układowej warunków pracy i płacy pracowników mianowanych (za wyjątkiem osób wymienionych w art. 239 § 3 kp., tzn. mianowanych pracowników urzędów państwowych, mianowanych pracowników samorządowych, sędziów i prokuratorów). Powyższa regulacja jest nowością w polskim prawie układowym, dotychczas bowiem kwestie związane ze stosunkiem pracy wskazanych osób normowały pragmatyki służbowe i rozporządzenia wykonawcze. Zauważyć należy, że pracowników zatrudnionych w państwowej sferze budżetowej może obejmować jedynie układ ponadzakładowy (art. 241^{22} kp.).

Zgodnie z treścią art. 3 ustawy nowelizującej kodeks pracy z 29 IX 1994 r.[23] państwowymi jednostkami sfery budżetowej są jednostki, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie odrębnej ustawy, tj. ustawy z 23 XII 1994 r. o kształtowaniu środków na wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie nie-

---

22 K. Rączka: Uczestnicy..., op. cit., s. 63

23 Ustawa z 29 IX 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 113, poz. 547 ze zm.).

których ustaw[24].W myśl przepisów przytoczonego aktu prawnego przez określenie „państwowa sfera budżetowa" rozumie się państwowe jednostki organizacyjne, które prowadzą gospodarkę finansową na zasadach określonych w art. 18-20 ustawy z dnia 26 XI 1998 r. - o finansach publicznych[25] oraz szkoły wyższe i inne jednostki prowadzące gospodarkę finansową na zasadach określonych w art. 30 ustawy z 12 IX 1990 r. o szkolnictwie wyższym[26] z wyłączeniem placówek zagranicznych. Reguł wskazanych w ustawie z 23 XII 1994 r. nie stosuje się natomiast do pracowników zatrudnionych w zakładach pracy wymienionych w art. 2 ust. 2 tej ustawy. Wśród nich wymienia się m.in. Kancelarię Sejmu, Senatu, Prezydenta RP, Trybunał Konstytucyjny, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Sąd Najwyższy, Naczelny Sąd Administracyjny, Najwyższą Izbę Kontroli, Biuro Generalnego Inspektora Danych Osobowych, Państwową Inspekcję Pracy, Krajową Radę Radiofonii i Telewizji, Krajowe Biuro Wyborcze, Państwowy Urząd Nadzoru Ubezpieczeń oraz pracowników Wyższego Urzędu Górniczego zatrudnionych na stanowiskach inspekcyjno-technicznych.

Z przepisów ustawy z 26 XI 1998 r. wynika, że jednostki sektora finansów publicznych tworzone są głównie w formie jednostek budżetowych, zakładów budżetowych oraz gospodarstw pomocniczych. Według art. 18 ust. 1 ustawy o finansach publicznych państwowymi jednostkami budżetowymi są takie jednostki organizacyjne sektora finansów publicznych, które pokrywają swoje wydatki bezpośrednio z budżetu państwa, a uzyskane dochody odprowadzają na rachunek tego budżetu. Jednostki te nie mają więc żadnych uprawnień do dysponowania gromadzonymi przez siebie dochodami publicznymi[27]. W formie państwowych jednostek budżetowych działają w szczególności: urzędy (kancelarie) naczelnych organów państwowych, urzędy administracji rządowej, sądy, prokuratury, więzienia. Biorąc pod uwagę treść art. 3

---

24 Dz.U. z 1995 r. nr 34, poz. 163 ze zm.

25 Dz.U. nr 155, poz. 1014 ze zm.

26 Dz.U. nr 65, poz. 385 ze zm.

27 W. Misiąg: Finanse publiczne w Polsce, Warszawa 1996, s. 39; E. Ruśkowski, J. Stankiewicz: Finanse i prawo finansowe. Skrypt dla studentów kierunków prawa i administracji, Białystok 1991, s. 58.

ustawy nowelizującej kodeks pracy[28] i art. 2 ustawy z 23 XII 1994 r. o kształtowaniu środków na wynagrodzenie w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw[29] państwowymi jednostkami budżetowymi są przede wszystkim szpitale i inne placówki służby zdrowia, które nie są prowadzone w formie samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej[30]. Wydaje się, że placówki służby zdrowia mające status zakładów samodzielnych odpowiadają w chwili obecnej warunkom przewidzianym w art. 1 ust. 1 ustawy z 23 V 1991 r. o organizacjach pracodawców. Oznacza to, że podmiotem uprawnionym do negocjowania układu ponadzakładowego dla pracowników samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej nie jest minister lecz właściwy statutowo organ organizacji pracodawców.

Zakładami budżetowymi są takie jednostki organizacyjne sektora finansów publicznych, które odpłatnie wykonują wyodrębnione zadania, a koszty swojej działalności pokrywają z przychodów własnych. Państwowe zakłady budżetowe tworzą, łączą i likwidują ministrowie, kierownicy urzędów centralnych, wojewodowie lub organy działające na podstawie odrębnych przepisów. Zakład budżetowy może otrzymać z budżetu państwa dotację przedmiotową. W zakresie określonym w odrębnych przepisach może ponadto otrzymać dotację podmiotową lub dotację celową na dofinansowanie kosztów realizacji inwestycji. W przypadku nowo tworzonego zakładu budżetowego może być przyznana jednorazowa dotacja z budżetu na wyposażenie w środki obrotowe. Jednakże łącznie dotacje z budżetu dla zakładu budżetowego nie mogą przekroczyć 50% jego dochodów własnych. Zakład budżetowy dokonuje wpłat do budżetu nadwyżek środków obrotowych, ustalonych na koniec okresu rozliczeniowego (art. 19 ustawy).

Zgodnie z treścią art. 20 ustawy o finansach publicznych gospodarstwem pomocniczym jest wyodrębniona z jednostki budżetowej, pod względem organizacyjnym i finansowym, część jej podstawowej

---

28 Dz.U. nr 113, poz. 547.

29 Dz.U. z 1995 r. nr 34, poz. 163 ze zm.

30 Por. ustawa z 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. nr 91, poz. 408 ze zm.).

działalności lub działalność uboczna. Gospodarstwo pomocnicze pokrywa koszty swojej działalności z uzyskiwanych przychodów własnych lub z otrzymywanych z budżetu dotacji przedmiotowych. Gospodarstwo pomocnicze tworzy i likwiduje kierownik jednostki budżetowej, po uprzednim uzyskaniu zgody: właściwego ministra, kierownika urzędu centralnego lub wojewody. Nowo utworzone gospodarstwo może otrzymać z budżetu dotację na pierwsze wyposażenie w środki obrotowe. Gospodarstwo wpłaca do budżetu połowę osiągniętego zysku.

Wśród podmiotów należących do państwowej sfery budżetowej, w rozumieniu ustawy z 23 XII 1994 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej wymienia się również szkoły wyższe i inne jednostki prowadzące gospodarkę finansową na zasadach określonych w art. 30 ustawy z 12 IX 1990 r. o szkolnictwie wyższym, z wyłączeniem placówek zagranicznych. Powyższe przepisy stosuje się do szkół państwowych. W świetle więc art. 241^{14} kp. układ ponadzakładowy w imieniu wyższych szkół państwowych zawiera właściwy minister, któremu dana szkoła wyższa podlega.

Zasada przyjęta w kodeksie pracy, w odniesieniu do pracowników państwowej sfery budżetowej, przyznająca zdolność układową w zakresie porozumienia o charakterze ponadzakładowym ministrowi reprezentującemu pracodawców tej sfery (art. 241^{14} § 1 lit. b kp.) prowadzi do wniosku, że stosunki omawianej grupy pracowników regulowane będą na ogół układami o zasięgu ogólnokrajowym. Nie oznacza to jednak, iż wszystkie jednostki organizacyjne podległe danemu organowi administracji państwowej objęte zostaną jednym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Mimo że przepisy kodeksowe nie wprowadzają w tym względzie żadnych ograniczeń, należy przyjąć, że układ zawarty przez ministra normować będzie prawa i obowiązki osób świadczących pracę na rzecz określonej kategorii pracodawców, czy też zajmujących się określoną działalnością, np. Minister Kultury i Sztuki może zawrzeć układ dla pracowników muzeów, kolejny dla pracowników teatrów itd. Wydaje się nawet, iż powyższe rozwiązanie jest właściwsze. Umożliwia bowiem uwzględnienie odmiennych warunków pracy, które występują między poszczególnymi zakładami państwowej sfery budżetowej

podległych danemu ministrowi. Omawianą grupę pracowników, zgodnie z art. 241^{22} kp., nie mogą bowiem obejmować układy zakładowe, umożliwiające różnicowanie praw i obowiązków stron stosunku pracy i tym samym dostosowujące treść postanowień normatywnych do sytuacji poszczególnych pracodawców. Nasuwa się pytanie, czy ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawarty przez ministra może obejmować nie tylko pracowników określonych jednostek organizacyjnych, które podlegają organowi administracji państwowej, ale także osoby zatrudnione w danym ministerstwie. Artykuł 2 ustawy z 14 IV 1937 r. o układach zbiorowych pracy wyłączał spod regulacji układowej wszystkich zatrudnionych w urzędach państwowych. Chodziło w tym przypadku o osoby świadczące pracę na podstawie nominacji, które pozostawały w stosunkach administracyjnoprawnych oraz pracowników kontraktowych.[31] Przepisy kodeksu pracy dotyczące tej kwestii w istotny sposób różnią się od postanowień przytoczonej ustawy. Artykuł 239 § 3 kp. stanowi bowiem, że układu nie zawiera się dla mianowanych pracowników urzędów państwowych (...). Wypada więc przyjąć, że osoby świadczące pracę na rzecz ministerstwa na innej podstawie prawnej (np. zatrudnione na podstawie umowy o pracę), mogą być objęte porozumieniem wynegocjowanym na szczeblu ponadzakładowym. Naczelny organ administracji państwowej nie może jednak zupełnie swobodnie określać zasady wynagradzania osób, które zatrudnione są w podległych mu jednostkach organizacyjnych, czyli tę materię, która stanowi zasadniczą część porozumienia. Zgodnie bowiem przepisami ustawy z 26 XI 1998 r. o finansach publicznych dysponenci środków budżetowych (w tym m.in. minister) mogą być pociągnięci do odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (art. 147 i n. ustawy). Okoliczność ta sprawia, że układy zbiorowe pracy nie mogą odegrać znaczącej roli w zakresie kształtowania warunków pracy i płacy pracowników państwowej sfery budżetowej finansowanych w całości z budżetu państwa. Inaczej sytuacja ta przedstawia się w przypadku podmiotów gospodarczych.

---

31 H. Lewandowski: Stosowanie układów zbiorowych pracy do pracowników objętych pragmatykami pracowniczymi, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 11/1998, s. 13.

2.1.4. Organy samorządu terytorialnego

Postanowieniami ponadzakładowego układu zbiorowego pracy objęci mogą być również pracownicy samorządowej sfery budżetowej. Artykuł 241^{14} § 1 lit. c kp. stanowi bowiem, że w imieniu pracodawców zatrudniających wymienione osoby układ zawiera odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta[32], marszałek województwa[33] oraz przewodniczący zarządu związku samorządowego. W związku z treścią cytowanego przepisu, ustalenia wymaga kwestia, które z jednostek organizacyjnych podporządkowanych organom samorządu terytorialnego można określić mianem „samorządowych jednostek sfery budżetowej."

W myśl art. 18 ustawy o finansach publicznych gminnymi, powiatowymi lub wojewódzkimi jednostkami budżetowymi są jednostki organizacyjne, które pokrywają swoje wydatki bezpośrednio z budżetu jednostki samorządu terytorialnego, a uzyskane dochody odprowadzają do tegoż budżetu. Wśród tego rodzaju jednostek, poza jednostkami budżetowymi gminy, wymienić można jednostki budżetowe tzw. jednostki pomocnicze samorządu terytorialnego. Wszystkie wymienione jednostki organizacyjne są tworzone, łączone i likwidowane przez organy stanowiące jednostek samorządu terytorialnego. Pomocnicze jednostki samorządu terytorialnego, tzn. sołectwa, dzielnice, osiedla, miasta (art. 5 ustawy o samorządzie gminnym)[34] nie posiadają osobowości prawnej i w zakresie spełnienia zarówno funkcji publicznych, jak i działalności są w całości reprezentowane przez gminy. Ustawa o samorządzie gminnym dla uniknięcia wszelkich nieporozumień co do możliwości tworzenia niższego, konkurencyjnego szczebla samorządu terytorialnego *expressis verbis* zakazuje tworzenia własnych budżetów przez te jednostki. Wyklucza ona tym samym wszelkie możliwości odpowiedniego stosowania przepisów budżetowych odnoszących się do gmin, do

---

32 Por. ustawa z 5VI 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. nr 91, poz. 578 ze zm.).

33 Por. ustawa z 5 VI 1998 r. o samorządzie województwa (Dz.U. nr 91, poz. 576 ze zm.).

34 Ustawa z 8 III 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. nr 16, poz. 95 ze zm).

wchodzących w ich skład osiedli, dzielnic, sołectw - jako pomocniczych jednostek samorządu terytorialnego[35]. Artykuł 51 ust. 3 ustawy o samorządzie gminnym przewiduje jednak, że jednostki pomocnicze posiadają uprawnienia do prowadzenia gospodarki finansowej w ramach budżetu gminy - określone odrębnie w statucie gminy. Oznacza to, iż ich sytuacja statutowa różni się od sytuacji innych jednostek budżetowych gminy.

Nasuwa się pytanie czy do grona podmiotów należących do samorządowej sfery budżetowej zaliczyć można także zakłady budżetowe, które w przeciwieństwie do jednostek budżetowych prowadzą działalność gospodarczą na zasadzie odpłatności i w zasadzie wszelkie ponoszone koszty pokrywają z własnych dochodów. Organy stanowiące jednostek samorządu terytorialnego - rada gminy, rada powiatu, sejmik województwa mogą jednak przewidzieć z budżetu dotację przedmiotową, dotację podmiotową lub celową na dofinansowanie kosztów realizacji inwestycji zakładu (art. 19 ustawy o finansach publicznych). Wątpliwości powstają w związku z redakcją art. 241^{14} § 1 lit. c kp. Odmiennie niż w stosunku do omówionych w poprzedniej części państwowych jednostek sfery budżetowej, do których według art. 3 ustawy nowelizującej kodeks pracy i ustawy o finansach publicznych należą zarówno jednostki budżetowe, gospodarstwa pomocnicze, jak i zakłady budżetowe, w odniesieniu do samorządu terytorialnego ustawodawca wymienił jedynie samorządowe jednostki budżetowe. Wydaje się jednak, że z uwagi na znaczącą rolę przepisów uchwalanych przez jednostki samorządu terytorialnego w określaniu statusu komunalnych zakładów budżetowych (w zakresie dopuszczalności i zasad dotowania, zasad zwiększania wynagrodzeń pracowników zakładów) należałoby przewodniczącemu zarządu gminy, powiatu, województwa przyznać prawo zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy regulujących prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych również w tego typu jednostkach organizacyjnych. Oznacza to, że odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa,

---

35 T. Dębowska-Romonowska: Prawno-finansowe aspekty zarządzania mieniem komunalnym w świetle ustawy o samorządzie terytorialnym oraz prawa budżetowego, Acta UŁ Fol. Iur. 1994, nr 62, s. 59.

przewodniczący zarządu związku samorządowego[36] może w drodze układowej regulować stosunki pracy osób świadczących pracę na rzecz urzędów gminnych, jednostek pomocniczych gmin, urzędów powiatowych, wojewódzkich, związków komunalnych i innych określonych jednostek organizacyjnych zatrudniających pracowników samorządowej sfery budżetowej. Należy podkreślić, że każdy z podmiotów wymienionych w art. 241^{14} § 1 pkt 2 lit. c kp. zawiera porozumienie o charakterze ponadzakładowym wyłącznie w imieniu podległych mu jednostek organizacyjnych. Oznacza to, iż marszałek województwa, upoważniony do negocjowania układu w imieniu wojewódzkich jednostek samorządowych, nie jest kompetentny do zawarcia porozumienia dla pracodawców gminnych oraz powiatowych jednostek sfery budżetowej. Z kolei starosta (przewodniczący zarządu związku powiatów) nie ma zdolności układowej w zakresie układu ponadzakładowego obejmującego jednostki podległe marszałkowi województwa, wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta).

Stosunki pracy osób zatrudnionych w wymienionych urzędach i jednostkach organizacyjnych nawiązuje się na podstawie wyboru, mianowania, powołania i umowy o pracę. Według art. 2 ustawy z 22 III 1990 r. o pracownikach samorządowych[37] z wyboru pochodzą: a) w urzędzie marszałkowskim: marszałek województwa, wiceprzewodniczący zarządu oraz pozostali członowe zarządu województwa - jeżeli statut województwa tak stanowi, b) w starostwie powiatowym: starosta, wicestarosta oraz pozostali członkowie zarządu powiatu - jeżeli statut powiatu tak stanowi, z tym że z członkami zarządu powiatu wybranymi spoza składu powiatu zawsze nawiązuje się stosunek pracy, c) w urzędzie gminy: wójt, burmistrz, prezydent miasta, ich zastępcy, pozostali członkowie zarządu gminy - jeżeli statut gminy tak stanowi, d) w związkach jednostek samorządu terytorialnego: przewodniczący

---

36 Na podstawie ustawy z 8 III 1990 r. o samorządzie gminnym związek komunalny tworzą gminy w celu wspólnego wykonania zadań publicznych. Prawa i obowiązki gmin uczestniczących w związku komunalnym, wynikające z wykonania przekazanych mu zadań, przechodzą na związek z dniem ogłoszenia statutu związku.

37 Dz.U. nr 21, poz. 124 ze zm.

zarządu związku i pozostali członkowie zarządu - jeżeli statut związku tak stanowi. Pracownikami mianowanymi są osoby zatrudnione na stanowiskach określonych w statucie gminy bądź związku międzygminnego. Tę grupę pracowników ustawodawca wyłącza jednak spod regulacji układowej, na podstawie art. 239 § 3 kp. W drodze powołania nawiązuje się stosunki pracy sekretarza gminy, sekretarza powiatu, skarbnika gminy (głównego księgowego budżetu), skarbnika powiatu (głównego księgowego budżetu powiatu), skarbnika województwa (głównego księgowego budżetu województwa). Natomiast pozostałe osoby mające status pracownika samorządowego świadczą pracę na podstawie umowy o pracę. W przeciwieństwie do pracowników państwowej sfery budżetowej, prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych przez pracodawców z samorządowej sfery budżetowej (placówek oświatowo - opiekuńczych, służb miejskich) określać mogą zarówno układy ponadzakładowe, jak i zakładowe. Ograniczenia przewidziane w art. 241^{22} kp. nie dotyczą bowiem zakładów pracy podległych organom samorządu terytorialnego.

Rozstrzygnięcia wymaga kwestia, czy ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawarty np. przez wójta może regulować prawa i obowiązki osób zatrudnionych we wszystkich podległych mu zakładach pracy, w tym także pracowników urzędu gminy. Podobnie jak w przypadku ministerstwa, przepisy kodeksu pracy nie wprowadzają w tym zakresie żadnych ograniczeń. Porozumieniem normatywnym wynegocjowanym na szczeblu ponadzakładowym w pełnym zakresie mogą być więc objęci pracownicy zatrudnieni jednostkach budżetowych podległych danemu organowi samorządu terytorialnego, w tym także osoby zatrudnione w urzędzie gminy, w szczególności na podstawie wyboru (wójt, burmistrz, prezydent miasta), powołania, umowy o pracę. Spod regulacji układowej ustawodawca wyłącza bowiem mianowanych pracowników urzędów samorządowych (art. 239 kp.).

2.1.5. Podmioty uprawnione do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego dla nauczycieli

Ustawodawca przyjął zasadę, że w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowej sfery budżetowej, układ zawiera właściwy minister, natomiast w imieniu pracodawców należących do

samorządowej sfery budżetowej czyni to wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa lub przewodniczący zarządu związku samorządowego.

Powyższa reguła dotyczy także porozumień normatywnych obejmujących pracowników oświaty. Zgodnie bowiem z art. 36 ust. 1 ustawy z 26 I 1982 r. - Karta Nauczyciela[38] układy zbiorowe pracy dla nauczycieli mogą być zawierane na zasadach określonych w dziale jedenastym kodeksu pracy. Zastrzega się ponadto, iż zawieranie układów zbiorowych pracy, o których mowa w ust. 1, nie może powodować dodatkowych skutków finansowych dla budżetu państwa. Artykuł 5 ust. 2 i 3 ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty[39] stanowi, że szkoły i placówki publiczne mogą być zakładane i prowadzone przez ministra, inny organ administracji rządowej, organy jednostek samorządu terytorialnego. W związku z treścią cytowanych przepisów, art. 36 ust. 1 Karty Nauczyciela należy rozumieć w ten sposób, iż ustawodawca upoważnia organ administracji rządowej do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w imieniu państwowych szkół publicznych.

Natomiast ponadzakładowy układ zbiorowy pracy dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy samorządu terytorialnego może być zawarty odpowiednio przez wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starostę, marszałka województwa lub przewodniczącego zarządu związku komunalnego z właściwymi ponadzakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi nauczycieli.

W projekcie ustawy nowelizującej dział XI kodeksu pracy prawodawca odstępuje od dotychczasowego zróżnicowania podmiotów, które w imieniu pracodawców uprawnione są do negocjowania porozumienia normatywnego na szczeblu ponadzakładowym. Zgodnie bowiem z nowym brzmieniem art. 241^{14} § 1 kp. ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera ze strony pracodawców właściwy statutowo organ orga-

---

38 Tj. Dz.U. z 1997 nr 56, poz. 357 ze zm.

39 Tj. Dz.U. z 1996 r. nr 67, poz. 329 ze zm.

nizacji pracodawców. Artykuł 241^{14a} § 2 kp. stanowi ponadto, iż w imieniu pracodawców zrzeszonych w organizacji pracodawców do zawarcia układu ponadzakładowego upoważniona jest wyłącznie organizacja pracodawców, w której pracodawcy są bezpośrednio zrzeszeni. W świetle nowych przepisów zdolność układowa nie przysługuje zatem ministrom, organom samorządu terytorialnego, ogólnokrajowym podmiotom gospodarczym wskazanym przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Oznacza to, że wszyscy pracodawcy, w tym także podmioty zatrudniające pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej, samorządowych jednostek sfery budżetowej reprezentowani będą w rokowaniach zbiorowych wyłącznie przez organizacje działające w oparciu o ustawę z 23 V 1991 r. o organizacjach pracodawców.

2.2. Podmioty występujące ze strony pracowników - ponadzakładowa organizacja związkowa

W sposób bardziej jednolity, ale nie mniej skomplikowany ustawodawca uregulował problematykę uczestnictwa w układzie zbiorowym pracy po stronie pracowniczej. Zgodnie z art. 241^{14} kp. ponadzakładowy układ zbiorowy pracy ze strony pracowników zawiera statutowo właściwy organ ponadzakładowej organizacji związkowej. Według zaś art. 238 § 1 kp. ilekroć w przepisach działu jest mowa o ponadzakładowej organizacji związkowej, należy przez to rozumieć organizację związkową, będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją). Tego typu struktury organizacyjne przewiduje także ustawa z 23 V 1991 r. o związkach zawodowych[40]. Według art. 11 tej ustawy mają one prawo tworzenia ogólnokrajowych zrzeszeń (federacji) związków zawodowych, a ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia związków zawodowych mogą tworzyć ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje). Ustawa z 1991 r. przewiduje więc tworzenie federacji i konfederacji jedynie o zasięgu ogólnokrajowym. Takiego wymogu wobec federacji nie ustanawia natomiast art. 238 § 1 kp. Skłania to do wnio-

---

40 Dz.U. nr 55, poz. 234 ze zm.

sku, że na tle przepisów o układach zbiorowych pracy zdolność układowa przysługuje również strukturom organizacyjnym związków zawodowych nie mających charakteru ogólnokrajowego, np. terenowym zrzeszeniom związków zawodowych o zasięgu wojewódzkim lub regionalnym[41]. Prawo tworzenia tego typu jednostek uznaje także Sąd Najwyższy. W uchwale z 15 X 1992 r. PZP 35/ 92 Sąd ten stwierdził, że dopuszczalna jest rejestracja innych niż wymienione w art. 11 ustawy o związkach zawodowych zrzeszeń tworzonych przez związki zawodowe[42]. Ponadzakładowymi organizacjami związkowymi w rozumieniu działu XI kp. są wszystkie zrzeszenia (federacje) związków zawodowych, a nie wyłącznie ogólnokrajowe[43]. Przyjęte w tym zakresie rozwiązanie nie tylko powinno ułatwić tworzenie porozumień ponadzakładowych o zasięgu lokalnym, ale odpowiada także postanowieniom konwencji nr 98 MOP z 1949 r. dotyczącej stosowaniu zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych[44]. Według art. 4 konwencji w razie potrzeby należy zastosować środki odpowiadające warunkom krajowym, w celu zachęcania i popierania jak najszerszego rozwoju i wykorzystania procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych pracy pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej, w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy. Umożliwienie terenowym zrzeszeniom związków zawodowych zawierania układów o charakterze ponadzakładowym zachęci niewątpliwie partnerów socjalnych do negocjowania tego rodzaju porozumień.

Z przepisów kodeksu pracy, zwłaszcza art. 241^{15} i art. 241^{16}, dotyczących podmiotów reprezentujących stronę pracowniczą wynika, że

---

41 Por. U. Jelińska: Układy zbiorowe pracy. Część II Inicjatywa układowa, „Służba Pracownicza" nr 1/1998, s. 13; inaczej Z. Salwa: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 14; por. W. Sanetra: Spory o strukturę ruchu zawodowego, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 7/1993, s. 15-23.

42 OSNCP z 1993, z. 1-2, poz. 3.

43 W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 1996, s. 524, podobnie K. Jaśkowski: Układy zbiorowe pracy. Praktyczny komentarz, Warszawa 1994, s. 12.

44 Dz.U. z 1958 r. nr 29, poz. 126.

należy odróżnić prawo wystąpienia z inicjatywą rokowań od prawa do prowadzenia negocjacji i zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Z propozycją podjęcia negocjacji zmierzających do zawarcia porozumienia o charakterze ponadzakładowym (zarówno pierwszego - w odniesieniu do pracowników dotychczas nie objętych żadnym porozumieniem, jak i kolejnego - w razie rozwiązania układu) bądź wprowadzenia zmian (w drodze protokołu dodatkowego) w treści obowiązującego już porozumienia, wystąpić może każda ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których układ ma być zawarty (art. 241^{15} kp.).[45] Ustawodawca nie zastrzega, że propozycję w tym zakresie może zgłosić wyłącznie właściwy statutowo organ określonej organizacji związkowej. Wobec tego wypada przyjąć, iż kompetentnym do rozpoczęcia rokowań jest każdy podmiot umocowany przez organizację[46] reprezentującą pracowników, dla których dany układ ma być zawarty, do dokonania tego rodzaju czynności. Może to być doraźnie dobrana spośród związku grupa osób upoważniona do zainicjowania rokowań zbiorowych. Jeżeli statutowe organy związku nie zaakceptowałyby samorzutnie powstałej struktury i odmówiły udzielenia pełnomocnictwa do rozpoczęcia negocjacji, pracodawca mógłby odmówić rozpoczęcia rokowań, nawet w sytuacjach określonych w art. 241^{2} § 3 kp. Natomiast uprawnienie w kwestii zawarcia porozumienia przysługuje tylko właściwym statutowo organom związku. Zgodnie z zasadą samorządności o strukturze organizacyjnej związku, sposobie jego reprezentowania, organach, trybie ich wyboru i odwołania oraz zakresie ich kompetencji decyduje statut związku zawodowego. Najczęściej są to zarządy lub prezydia struktur ponadzakładowych. Przykładowo zgodnie z § 26 ust. 12 Statutu Federacji Związków Zawodowych Pracowników Kultury prawo zawierania i wypowiadania układów zbiorowych pracy przysługuje Komitetowi Wykonawczemu. Według § 19 Statutu Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowe-

---

45 Inicjatywy nie może zgłosić taka organizacja, która nie zrzesza ani jednego pracownika zatrudnionego w branży, dla której ma być zawarty dany układ, por. U. Jelińska: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 13.

46 W. Sanetra: Kodeks..., op. cit., s. 550.

go „Solidarność" do zawierania układów uprawniona jest Komisja Krajowa. Komisja może jednak scedować swoje uprawnienia w tym zakresie na inne struktury związku. Artykuł 30 Statutu Związku Nauczycielstwa Polskiego stanowi, że układy zbiorowe pracy negocjuje Zarząd Główny.

Regułą jest, iż ponadzakładowa organizacja związkowa zawiera ponadzakładowy układ zbiorowy pracy dla pracowników zakładów pracy objętych działalnością związku. Statut może przewidywać, że zakresem działania organizacja obejmuje zakłady pracy należące do określonej gałęzi zatrudnienia, kilka gałęzi, a nawet wszystkie (jak czyni to statut NSZZ Solidarność). W praktyce możliwa jest sytuacja, że ponadzakładowa organizacja związkowa posiada swoje struktury organizacyjne jedynie w części zakładów pracy objętych jej zakresem działania. W związku z tym, biorąc pod uwagę treść art. 241^{15} kp., nasuwa się pytanie, czy organizacja może reprezentować wszystkich pracowników określonego zawodu, czy jedynie zatrudnionych w tych zakładach pracy, w których funkcjonują struktury organizacyjne określonej organizacji związkowej. Kodeks pracy nie zawiera w tym względzie żadnych regulacji. Odpowiedzi poszukiwać więc należy w przepisach szczególnych, operujących pojęciem „reprezentowanie pracowników", w tym przede wszystkim w ustawie o związkach zawodowych.

W myśl art. 7 ust. 1 tej ustawy w zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej. Z treści cytowanego artykułu wynika, że w zakresie praw i interesów zbiorowych (np. układów zbiorowych pracy, sporów zbiorowych) związek zawodowy działający w zakładzie pracy reprezentuje ogół pracowników, niezależnie od tego czy są oni członkami danego związku[47]. W konsekwencji cała załoga korzysta z wynegocjowanych uprawnień. Należy zatem przyjąć, że na podstawie art. 241^{15} kp. stroną ponadzakładowego układu zbiorowego pracy może być ponadzakładowa organizacja związkowa, jeżeli przy-

---

47 H. Bieniek, J. Brol, Z. Salwa: Prawo związkowe z komentarzem, Warszawa 1992, s. 26.

najmniej u części pracodawców (dla których układ ma być zawarty) funkcjonują jej organizacje zakładowe. Oznacza to także, że postanowieniami danego porozumienia mogą być również objęci ci pracownicy, którzy nie mają swojej reprezentacji związkowej w zakładzie pracy. Uprawnienie w tym zakresie nie przysługuje natomiast organizacji z zewnątrz, tzn. nie posiadającej struktur organizacyjnych wśród pracowników, do których układ będzie adresowany.[48]

W razie, gdy pracowników, dla których ma być zawarty układ, reprezentuje tylko jedna ponadzakładowa organizacja związkowa, niezależnie od liczby członków, przysługuje jej nie tylko zdolność do podjęcia rokowań, ale również ich prowadzenie i zawarcie porozumienia. Uprawnienie takiej organizacji w omawianym zakresie nie jest bowiem uzależnione od zachowań innych podmiotów.[49] W warunkach pluralizmu związkowego tego typu sytuacja występuje jednak bardzo rzadko. Częściej pracowników reprezentuje kilka organizacji ponadzakładowych. W takim przypadku rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

Z treści art. 241^{16} § 1 kp. wynika, że ponadzakładowym organizacjom reprezentującym pracowników przysługuje łączna zdolność układowa[50]. Oznacza to, że rokowania w celu zawarcia porozumienia może prowadzić - po pierwsze - ich wspólna reprezentacja, tzn. wyłoniona grupa negocjatorów która przedstawia zgodne stanowisko w kwestiach stanowiących przedmiot rokowań. Wydaje się, iż rozwiązanie to w ocenie ustawodawcy jest najbardziej optymalne. Po drugie, poszczególne organizacje związkowe, pod warunkiem jednak, że działają wspólnie. Na uzgodnienia w tym przedmiocie organizacje mają ustawowo określony termin 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu ponadzakładowego (art. 241^{16} § 2 kp.). W razie jego bezskutecz-

---

48 U. Jelińska: Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, „Służba Pracownicza" nr 11/1996, s. 11.

49 W. Sanetra: O zdolności..., op. cit., s. 13.

50 K. Jaśkowski: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 44: W. Sanetra: Kodeks..., op. cit., s. 552.

nego upływu do prowadzenia rokowań uprawnione są wyłącznie organizacje reprezentatywne, o których mowa w art. 241^{17} kp. Przy czy należy podkreślić, iż z treści art. 241^{16} § 2 kp. wyraźnie wynika, że organizacjom tym przysługuje prawo negocjacji w razie, gdy wszystkie organizacje ponadzakładowe reprezentujące pracowników (zarówno reprezentatywne jak i nie mające takiego charakteru) nie zdołają podjąć rokowań w opisanym wyżej trybie. Natomiast jeśli we wskazanym terminie dojdzie do utworzenia wspólnej reprezentacji lub podjęcia wspólnych działań przez poszczególne organizacje związkowe, a następnie reprezentacja ta rozpadnie się lub wspólne działania zostaną przerwane, organizacje określone w art. 241^{17} kp. nie mogą kontynuować negocjacji.[51] Konsekwencją tego typu sytuacji jest przerwanie rokowań zmierzających do zawarcia układu zbiorowego pracy. Jeżeli partnerzy socjalni będą w dalszym ciągu zainteresowani zawarciem porozumienia, będą musieli całą procedurę rozpocząć od zgłoszenia nowej inicjatywy w tym przedmiocie. Z artykułu 241^{16} § 1 i 2 kp. wynika, że ustawodawca nałożył obowiązek prowadzenia rokowań, w pierwszej kolejności, na wszystkie organizacje związkowe, natomiast na organizacje reprezentatywne tylko w szczególnych warunkach, tzn. wówczas gdy wszystkim organizacjom reprezentującym pracowników nie uda się podjąć zgodnego działania. W praktyce jednak te ostatnie częściej niż by to sugerowała treść przytoczonych przepisów, będą korzystały ze swego uprawnienia. Nie godząc się na wspólną reprezentację lub wspólne działanie, w pierwszej fazie rokowań, bez większych trudności wyeliminują one organizacje nie reprezentatywne i po 30 dniach od zgłoszenia inicjatywy zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w negocjacjach uczestniczyć będą jedynie organizacje reprezentatywne.

Powyższe uwagi skłaniają do wniosku, że organizacje, które nie są reprezentatywne w rozumieniu kodeksu pracy, mają prawo wystąpienia z propozycją rokowań. Natomiast zdolność wymienionych podmiotów do prowadzenia negocjacji i zawarcia układu zależy od wspólnego działania. Nie można więc wykluczyć sytuacji, że określona po-

---

51 W. Sanetra: O zdolności..., op. cit., s. 14.

nadzakładowa organizacja związkowa, która zainicjowała całą procedurę zmierzającą do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, na skutek późniejszych zdarzeń, nie będzie uczestniczyła w rokowaniach dotyczących treści porozumienia normatywnego. Wobec powyższego, w świetle przepisów działu XI kodeksu pracy najpełniejszą zdolność do prowadzenia rokowań i zawarcia układu posiada reprezentatywna organizacja związkowa.[52]

2.2.1. Reprezentatywny związek zawodowy

W ustawodawstwie polskim „reprezentatywność" jako cecha związku zawodowego ustanowiona została dopiero w noweli do ustawy o związkach zawodowych z 7 IV 1989 r. w wyniku porozumień „okrągłego stołu".[53] Według postanowień powołanego aktu prawnego reprezentatywność łączy się z uprawnieniami związku zawodowego, po pierwsze, w sferze tworzenia prawa. Na podstawie bowiem art. 19 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa, a także ogólnokrajowy związek zawodowy reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy mają prawo opiniowania założeń i projektów ustaw oraz aktów wykonawczych do tych ustaw w zakresie objętym zadaniami związku zawodowego. Natomiast art. 20 ust. 1 tej ustawy przewiduje, iż wymienione podmioty mają prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego. Po drugie, dotyczy możliwości występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o wyjaśnienie przepisów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, które budzą wątpliwości lub wywołują rozbieżności w orzecznictwie (art. 22 ustawy). Organizacje reprezentatywne mogą uczestniczyć w uzgadnianiu listy mediatorów Ministra Pracy i Polityki Socjalnej (art. 11 ust. 1 ustawy z 23 V 1991 r.

---

52 Z. Salwa: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 73; tenże: Uprawnienia związków zawodowych, Bydgoszcz 1998, s. 57; W. Sanetra: O zdolności..., op. cit., s. 15.

53 W. Masewicz: „Reprezentatywność" jako cecha związku zawodowego. (Na przykładzie Niezależnego, Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność 80"), „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5-6/1993, s. 18.

o rozwiązywaniu sporów zbiorowych[54]). Ponadto MPiPS w porozumieniu z ogólnokrajowymi organizacjami międzyzwiązkowymi oraz ogólnokrajowymi organizacjami związkowymi - reprezentatywnymi w rozumieniu art. 19 ust. 1 ustawy z 23 V 1991 r. o związkach zawodowych określa sposób ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych oraz przeciętnej liczby zatrudnionych w szczególnie uciążliwych warunkach pracy w celu obliczenia odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (art. 5 ust. 6 ustawy z 14 III 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych[55]). Reprezentatywność związku jest wymagana w celu uczestniczenia, na prawach członka, w pracach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Z uwagi na to, że Komisja została powołana do życia na podstawie decyzji podjętej przez sygnatariuszy Paktu o przedsiębiorstwie państwowym, pracowników reprezentują w niej związki zawodowe, które podpisały Pakt. Komisja ma jednak prawo wnioskować o powołanie w jej skład innych związków zawodowych.[56] Wymóg reprezentatywności stawiany jest też organizacjom związkowym wchodzącym w skład Rady Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, które zrzeszają pracowników objętych działaniem ustawy (art. 15 ust. 3 pkt 2 ustawy z 29 XII 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy[57] oraz organizacjom związkowym wchodzącym w skład Naczelnej Rady Zatrudnienia (art. 10 ust. 1 ustawy z 14 XII 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu[58]). Wymienione uprawnienia ustawodawca przyznaje ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (OPZZ) oraz ogólnokrajowemu związkowi zawodowemu reprezentatywnemu dla większości zakładów pracy. Oznacza to, że dany związek zawodowy musi spełniać dwa kryteria, a mianowicie powinien być obecny w większości zakładów pracy i ta jego

---

54 Dz.U. nr 55, poz. 236 ze zm.

55 Tj. Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.

56 M. Pliszkiewicz, M. Seweryński: Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy, „Państwo i Prawo" nr 9/1995, s. 5.

57 Dz.U. z 1994 r. nr 1, poz. 1 ze zm.

58 Dz.U. z 1995 r. nr 1, poz.1 ze zm.

obecność winna mieć cechę reprezentatywności. W ocenie SN reprezentatywnym dla większości zakładów pracy jest taki związek zawodowy, który posiada struktury organizacyjne zrzeszające pracowników większości zakładów pracy na terenie RP, niezależnie od liczby członków związku[59]. Zdaniem B. Wagner reprezentatywność ogólnokrajowego związku zawodowego jest pojęciem prawnym. Ustalając jego znaczenie, okoliczność tę należy brać pod uwagę. Obliguje ona bowiem do uwzględnienia kontekstu, w jakim termin ten występuje w tekście prawnym i stosowania przy jego wykładni określonej kolejności reguł interpretacyjnych. Zgodnie z treścią art. 7 ust. 2 ustawy (o związkach zawodowych) związek zawodowy reprezentuje w sprawach indywidualnych prawa i interesy swych członków. Jest więc dla nich reprezentatywny. W odniesieniu do praw i interesów zbiorowych, związek zawodowy reprezentuje wszystkich pracowników (art. 7 ust. 1 tej ustawy). Konsekwentnie należy zatem przyjąć, że w tym zakresie każdy związek zawodowy jest reprezentatywny dla wszystkich pracowników.[60]

Wyrazicielem odmiennego stanowiska jest W. Masewicz. Autor ten jest zdania, że kryterium ilościowe ma charakter wyłącznie formalno-statyczny. Związek zawodowy reprezentatywny musi wyrażać ten sam system wartości, być wyrazicielem życzeń, dążeń, legitymować się programem działania akceptowanym przez środowiska, które reprezentuje, posiadać władze statutowe mające ich poparcie i zaufanie.[61]

W sposób szczególny „reprezentatywność" związku zawodowego uregulowana jest w prawie układowym. Według bowiem art. 241^{17} § 1 kp. reprezentatywną jest ponadzakładowa organizacja związkowa zrzeszająca: 1) co najmniej 500 tys. pracowników lub 2) co najmniej 10%

---

59 Uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z 14 IV 1993 r., I PZP 7/ 93, OSNCP z 1993, z. 10, poz. 175; podobnie w orzeczeniu z 29 IV 1993 r., I PZP 18/ 93 (nie publ.) oraz orzeczeniu z 14 IV 1994 r., I PZP 12/ 94 (nie publ.).

60 B. Wagner: Glosa w uchwały, OSP z 1994, z. 4, poz. 67.

61 W. Masewicz: „Reprezentatywnośc" jako..., op. cit., 20, tenże: Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Warszawa 1998, s. 89-96.

ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej niż 5 tys. pracowników, lub 3) największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy. Zwrócić należy uwagę, że kryterium reprezentatywności ustawodawca uzależnia od liczby zrzeszonych w organizacji pracowników, czyli osób pozostających w stosunkach pracy (art. 2 kp.), bez względu na to, czy rzeczywiście świadczą pracę, a nie od liczby wszystkich członków danego związku, w tym także emerytów, rencistów, bezrobotnych.[62] Z treści cytowanego przepisu wynika, że kodeks pracy przewiduje dwa rodzaje reprezentatywności, mianowicie - ogólne (abstrakcyjne) uzależnione wyłącznie od liczebności danej organizacji związkowej (pkt 1 i 2) i konkretne - związane z zawarciem określonego układu zbiorowego pracy (pkt 3).[63] W przypadku pierwszego z wymienionych terminów wystarczającą przesłanką do uzyskania tego przymiotu i tym samym zdolności do zawarcia układu, jest wykazanie, iż organizacja związkowa zrzesza 500 tys. pracowników lub co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu nie mniej jednak niż 5 tys. pracowników. Dzięki temu związek zawodowy może zawrzeć układ ponadzakładowy niezależnie od liczby zrzeszonych w nim pracowników określonego zakładu pracy objętego postanowieniami porozumienia. W przeciwieństwie do trzeciego z wymienionych kryteriów, w którym istotną rolę odgrywa popularność organizacji związkowej wśród osób pozostających w stosunkach pracy i będących adresatami postanowień układowych[64]. Treść art. 241^{17} § 1 pkt 3 kp. wskazuje, że ustalenie reprezentatywności organizacji związkowej musi poprzedzać dokładne określenie zakresu podmiotowego planowanego układu zbio-

---

62 Z. Salwa: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 74; W. Sanetra: Kodeks..., op. cit., s. 555; W. Masewicz jest zdania, że pułap 10% dotyczy wszystkich osób wykonujących pracę i opłacających składki przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, bez względu na tytuł prawny tej pracy (umowa o pracę, zlecenie, umowa o pracę nakładczą). Ponadto należy brać pod uwagę także zrzeszonych w związku zawodowym bezrobotnych, nawet jeśli nie opłacają składek, por.: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 151-152.

63 W. Sanetra: Kodeks..., op. cit., s. 555.

64 J. Wratny, D. Kotowska, J. Szczot: Nowy kodeks pracy z komentarzem, Warszawa 1996, s. 294.

rowego. Spośród ponadzakładowych organizacji związkowych zrzeszających pracowników prawo zawarcia porozumienia uzyska ta z nich, która skupia największą liczbę adresatów przyszłego układu. Powyższe wywody skłaniają do wniosku, że w stosunku do organizacji związkowej spełniającej warunek ustanowiony w pkt 3 można mówić o reprezentatywności, a co z tym się wiąże także zdolności do zawarcia określonego układu zbiorowego pracy. Natomiast w odniesieniu do podmiotów spełniających pierwsze lub drugie kryterium kodeks pracy ustanawia ogólną zdolność w tym przedmiocie. Ta dosyć skomplikowana formuła reprezentatywności związków na szczeblu ponadzakładowym stanowi z jednej strony odbicie sytuacji w ruchu związkowym (pluralizm w połączeniu z częstym brakiem współdziałania związków), z drugiej zaś stara się uwzględnić liczebność poszczególnych organizacji związkowych. Zapewnia ona reprezentatywność dużym związkom zawodowym, w tym zwłaszcza OPZZ i „Solidarności".

Przyjęta w kodeksie pracy formuła reprezentatywności organizacji związkowej wzbudziła poważne wątpliwości Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy. Związek ten wystąpił więc do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem o zbadanie zgodności art. 241^{17} § 1 pkt 1 i 2 kp. z konstytucyjną zasadą równości - art. 67 ust. 2 przepisów konstytucyjnych[65] oraz zasadą demokratycznego państwa prawnego (art. 1 przepisów konstytucyjnych). Zdaniem wnioskodawcy zaskarżony przepis wprowadza takie kryteria reprezentatywności związków zawodowych, które w sposób oczywisty sprzeniewierzają się idei reprezentatywności, dla której pojęcie to zostało wprowadzone. W szczególnie uprzywilejowanej pozycji sytuuje bowiem związki zawodowe skupiające wiele zawodów (branżowe i wielobranżowe) oraz powyżej 500 tys. osób. TK orzekając o zgodności przytoczonego przepisu kodeksu pracy z przepisami konstytucyjnymi, uznał, iż art. 241^{17} kp. nie można rozpatrywać w oderwaniu od art. 241^{16} kp. Przyjętą w art. 241^{16} § 1 kp. hipotezą wyjściową przy zawieraniu układu po-

---

65 Ustawa Konstytucyjna z 17 X 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczpospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym (Dz.U. nr 84, poz. 426 ze zm.).

nadzakładowego jest założenie, iż wolność tworzenia związków zawodowych powodować może organizacyjne zróżnicowanie reprezentacji pracowników. Hipoteza ta oparta jest o fakt, że obecnie w Polsce zarejestrowanych jest ponad 200 związków zawodowych o charakterze ogólnokrajowym. Z uwagi na konkurencję, a nawet otwartą walkę o wpływy między związkami, ustawodawca zmuszony został do ustanowienia takich reguł prawnych, które zapobiegałyby chaosowi kompetencyjnemu i paraliżowi decyzyjnemu w czasie rokowań zbiorowych i zawieraniu układu zbiorowego pracy. W ocenie TK organizacje reprezentatywne wyłonione na podstawie art. 241^{17} § 1 kp., biorą udział w negocjacjach na równych zasadach, bez uprzywilejowania którejkolwiek z nich. Brak zgody jednego z partnerów po stronie związkowej uniemożliwia bowiem zawarcie porozumienia. Trybunał Konstytucyjny opowiedział się więc za „reprezentatywnością" związku zawodowego w sensie formalno-statycznym, odsuwając na plan dalszy rzeczywiste znaczenie związku w życiu społeczno-zawodowym, zasługach, doświadczeniach negocjacyjnych czy atrakcyjności programu.[66]

Z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności ponadzakładowa organizacja związkowa występuje do Sądu Wojewódzkiego w Warszawie, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym (art. 241^{17} § 2 kp.). Powyższa regulacja oznacza, iż wymieniony Sąd, jako jedyny uprawniony przez ustawodawcę do rozstrzygnięcie o reprezentatywności organizacji związkowej, wydaje w tym względzie postanowienie (art. 516 kpc.). Orzeczenie to rozstrzygające co do istoty, na podstawie art. 518 kpc., podlega zaskarżeniu w drodze apelacji. Pewne wątpliwości budzi stosunkowo krótki termin przewidziany w kodeksie pracy (o charakterze instrukcyjnym). Może bowiem spowodować, że Sąd postanowienie o reprezentatywności organizacji związkowej wyda opierając się jedynie o oświadczenia wnioskodawcy, które mogą nie w pełni odpowiadać

---

66 Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 11 XII 1996 r. K 11/96, (nie publ.); por. J. Oniszczuk: Pojęcie reprezentatywności organizacji związkowej w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 7-8/1997, s. 46-49.

rzeczywistemu stanowi rzeczy. Według art. 523 kpc. prawomocne postanowienie orzekające co do istoty sprawy nie może być zmienione ani uchylone, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Jednakże prawomocne postanowienie oddalające wniosek sąd może zmienić w razie zmiany okoliczności sprawy. Zarówno w kodeksie pracy, jak i w kodeksie postępowania cywilnego brak jest przepisu, umożliwiającego zmianę lub uchylenie prawomocnego orzeczenia stwierdzającego reprezentatywność organizacji związkowej. Oznacza to, że w obecnym stanie prawnym tego rodzaju orzeczenie nie podlega zaskarżeniu.

Kontrowersje budzi również sytuacja, gdy w pełni zasadne było wydanie postanowienia o reprezentatywności związku zawodowego, lecz w następstwie późniejszych zdarzeń (np. w zw. ze zmniejszeniem się liczby członków) określona organizacja przestała odpowiadać ustalonym kryterium decydującym o tym przymiocie. W prawie pracy proponowane są różne rozwiązania tej sytuacji. Z. Salwa jest zdania, że stwierdzenie reprezentatywności wiąże przez cały czas, w którym spełnione są przesłanki warunkujące jej uzyskanie. Dopiero ich zmiana polegająca na zmniejszeniu liczby zrzeszonych pracowników poniżej ustalonych w art. 241^{17} § 1 kp. minimalnych pułapów powoduje cofnięcie przez sąd stwierdzenia reprezentatywności.[67] Autor nie wskazuje jednak na jakiej podstawie prawnej czynność ta miałaby być dokonana. Natomiast W. Sanetra uważa, że wyjściem z sytuacji, w której po uprawomocnieniu się postanowienia stwierdzającego reprezentatywność określonej organizacji związkowej, w związku ze zrzeszaniem największej liczby pracowników, dla których ma być zawarty układ zbiorowy pracy - z wnioskiem opartym na tej samej podstawie wystąpi inna organizacja, co do której ustalone zostanie, że to właśnie ona odpowiada wymogom wskazanym w ustawie, zapewnia szeroka wykładnia art. 189 kpc.[68]

Opierając się na literalnej wykładni art. 241^{17} § 2 kp. należy przyjąć, że postanowienie w kwestii reprezentatywności organizacji

---

67 Z. Salwa: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 76-77; tenże: Uprawnienia związków..., op. cit., s. 60.

68 W. Sanetra: Zdolność układowa..., op. cit., s. 17.

związkowej wiąże tylko w odniesieniu do konkretnego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Przy zawieraniu następnego porozumienia związek zawodowy, którego reprezentatywność wzbudza wątpliwości, powinien ponownie wystąpić do Sądu Wojewódzkiego o zbadanie tej sprawy.

Stwierdzenie reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji związkowej (konfederacji) nie tylko uprawnia ją do zawarcia układu ponadzakładowego, ale pociąga za sobą dalsze korzystne konsekwencje. W myśl bowiem art. 241^{17} § 3 kp. w takim przypadku z mocy prawa stają się reprezentatywne wchodzące w jej skład ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych, bez względu na liczbę zrzeszonych w nich pracowników. Regulacja ta zapewnia zatem nawet organizacji związkowej cieszącej się małą popularnością wśród podmiotów stosunku pracy pełną zdolność układową. Rozwiązanie to budzi poważne wątpliwości. W przepisach nowelizujących kodeks pracy proponuje się odstąpienie od powyższej zasady. Propozycja ta zasługuje na pełną aprobatę.

Zdolność układowa ponadzakładowej organizacji związkowej jest bezwarunkowa, w razie, gdy tylko jeden związek zawodowy o takim charakterze reprezentuje pracowników, dla których ma być zawarty układ. W przypadku wielości organizacji uprawnienie w kwestii negocjowania i zawarcia porozumienia uzależnione jest od ich zgodnego działania. Artykuł 241^{16} § 3 kp. stanowi bowiem, że organizacje reprezentatywne prowadzą rokowania w trybie określonym w § 1, tzn. rokowania prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

Podkreślić należy, że ogólna zasada, według której w rokowaniach nad treścią ponadzakładowego układu zbiorowego pracy uczestniczą wszystkie organizacje związkowe reprezentujące pracowników, odnosi się nie tylko do wstępnej fazy negocjacji, ale obowiązuje do zakończenia pertraktacji. Wobec tego art. 241^{16} § 4 kp. stanowi, że jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona ponadzakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań, gdy są one prowadzone w trybie określonym w § 1. Innymi słowy, nowo utworzonej ponadzakładowej organizacji związkowej przysługuje zdolność układowa

pod warunkiem jednak, iż rokowania toczą się z udziałem wszystkich organizacji związkowych, zarówno reprezentatywnych jak i nie mających takiego przymiotu, tworzących wspólną reprezentację lub działających wspólnie. Powyższe ograniczenie odnosi się do organizacji nie będącej reprezentatywną w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Organizacja reprezentatywna ma w tym zakresie szersze uprawnienia. Zgodnie bowiem z art. 241^{16} § 5 kp. jeżeli w trakcie rokowań prowadzonych w trybie określonym w § 2 i 3 zostanie stwierdzona reprezentatywność ponadzakładowej organizacji związkowej, przepis § 4 stosuje się odpowiednio. Oznacza to, że organizacja reprezentatywna posiada zdolność prowadzenia negocjacji w dwóch przypadkach, po pierwsze wówczas gdy rozmowy nad treścią ponadzakładowego układu zbiorowego pracy toczą się z udziałem wszystkich działających organizacji związkowych i po drugie, gdy w rokowaniach biorą udział wyłącznie organizacje reprezentatywne.

Ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ ma prawo, a nie obowiązek przystąpienia do rokowań, w trybie art. 241^{16} § 4 i 5 kp. Zatem, jeżeli nie skorzysta z możliwości przewidzianej przez ustawodawcę, nie wpłynie to na ważność układu zbiorowego pracy[69]. Przy czym zauważyć należy, że dana organizacja pozbawia się w ten sposób możliwości bezpośredniego wejścia w prawa i obowiązki strony układu, ponieważ po jego zawarciu może się ubiegać o tego rodzaju status wyłącznie za zgodą stron porozumienia. Inaczej w sytuacji, gdy to negocjatorzy nie dopuszczają innego związku zawodowego do prowadzonych negocjacji. W takim przypadku dochodzi do złamania łącznej zdolności układowej i wobec tego porozumienie nie może być zawarte, a jeżeli mimo tej przeszkody zostanie podpisany, to jest aktem nie istniejącym.[70]

Ustawa nowelizująca kodeks pracy zmienia nieco zasady dotyczące uczestnictwa ponadzakładowych organizacji związkowych w

---

69 Z. Salwa: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 72.

70 U. Jelińska: Inicjatywa zawarcia układu zbiorowego pracy jako wstęp do rokowań nad układem, „Służba Pracownicza" nr 1/1997, s. 6; W. Sanetra: W sprawie rejestracji niezgodnego z prawem układu zbiorowego pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 2/1996, s. 45.

rokowaniach w celu zawarcia układu ponadzakładowego. Według bowiem art. 241^{16} kp. (w proponowanym brzmieniu) tak jak dotychczas prawo prowadzenia rokowań - w pierwszej kolejności - przysługuje wszystkim działającym wspólnie organizacjom związkowym reprezentującym pracowników, dla których ma być zawarte porozumienie. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do wspólnych negocjacji, dalsze rokowania toczą się z udziałem organizacji, które przystąpiły do rokowań. Należy jednak zwrócić uwagę, iż zgodnie z art. 241^{14} § 3 kp. wśród uczestników negocjacji powinna się znaleźć co najmniej jedna ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentatywna w rozumieniu przepisów art. 241^{17} kp. Kryteria, które decydują o reprezentatywności organizacji związkowej pozostają w zasadzie w dotychczasowym kształcie. Przewiduje się jedynie zmianę art. 241^{17} § 1pkt 2 kp. Proponuje się za organizację reprezentatywną uznać organizację zrzeszającą co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej niż dziesięć tysięcy pracowników.

Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona ponadzakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań. Należy podkreślić, iż w przeciwieństwie do obecnie obowiązujących przepisów nowy związek zawodowy może skorzystać z uprawnienia przewidzianego w art. 241^{16} § 4 kp. także w sytuacji, gdy w negocjacjach uczestniczą tylko niektóre organizacje związkowe reprezentujące zatrudnionych. Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie organizacje związkowe reprezentatywne uczestniczące w rokowaniach. Zasady dotyczące negocjacji w celu zawarcia układu ponadzakładowego przewidziane w nowej redakcji art. 241^{16} kp. zasługują na aprobatę. Uniemożliwiają bowiem organizacjom reprezentatywnym eliminowanie z rokowań zbiorowych mniejszych organizacji, które nie spełniają kryteriów określonych w art. 241^{17} kp.

3. Strony zakładowego układu zbiorowego pracy

3.1. Pracodawca

Ustawodawca dopuszcza zawieranie porozumień normatywnych także na szczeblu zakładu pracy. Zgodnie z art. 241^{23} kp. układ zakładowy zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa. Pracodawcą w rozumieniu art. 3 kp. jest jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Nie podejmując się szczegółowej analizy pojęcia „pracodawca", zwrócić należy uwagę na kilka kwestii.

Generalnie można wyróżnić dwa modele prawnej konstrukcji pracodawcy. Pierwszy to model właścicielski, według którego pracodawcą jest osoba fizyczna lub prawna, będąca właścicielem zakładu pracy lub mająca uprawnienie do dysponowania zakładem pracy na podstawie innego tytułu prawnego (np. dzierżawy). Na jego gruncie istotą pojęcia „pracodawca" jest posiadanie roszczenia o świadczenie pracy przez pracownika oraz uprawnienie do zawłaszczania rezultatów jego pracy. Określony podmiot jest pracodawcą bez względu na to, czy bezpośrednio wykonuje swoje kompetencje w zakresie zarządzania zakładem pracy, czy też powierza je innej osobie lub organowi (kierownikowi). W związku z tym pracodawca może mieć więcej niż jeden zakładów pracy zarządzanych przez kierowników. Model właścicielski obowiązywał w prawie polskim do czasu wejścia w życie kodeksu pracy. Na takim też wzorcu opiera się ustawodawstwo krajów zachodnich. Zgodnie z drugim modelem - zarządczym - pracodawcą jest jednostka organizacyjna, której kierownictwo ma upoważnienie do zarządzania nią i kierowania zatrudnionymi w niej pracownikami, bez względu na to, czy jednostka ta posiada osobowość prawną czy nie. Ten właśnie model obowiązuje w Polsce pod rządami kodeksu pracy.[71]

Z treści art. 3 kp. wynika, że termin „pracodawca" odnosi się do zróżnicowanych pod względem prawnym i organizacyjnym podmiotów

---

71 Z. Hajn: Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy - część II, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 6/1997, s. 30-31.

zatrudniających pracowników, przy czym bez znaczenia jest reprezentowana forma własności lub rodzaj prowadzonej działalności. W zakresie znaczeniowym tego pojęcia mieszczą się dwie grupy podmiotów występujących w stosunkach pracy w charakterze pracodawcy. Pierwszą stanowi „jednostka organizacyjna choćby nie posiadała osobowości prawnej", za którą należy uznać twór społeczny wyodrębniony organizacyjnie, tzn. dopuszczony przez prawo i posiadający określony przez przepisy sposób kierowania jego sprawami i system reprezentacji w stosunkach zewnętrznych oraz wyodrębniony majątkowo, to jest upoważniony przez odpowiednie przepisy do zaciągania zobowiązań i nabywania praw majątkowych we własnym imieniu w zakresie stosunku pracy. Jednostka taka jest pracodawcą (stroną stosunku pracy), jeżeli zobowiązuje się do zatrudniania pracowników za wynagrodzeniem (art. 3 kp. w zw. z art. 22 § 1 kp.).[72] W oparciu o powyższą definicję przyjmuje się zgodnie, że posiadanie osobowości prawnej wystarcza do uznania danej jednostki organizacyjnej za zdolną do zatrudniania pracowników. Stanowisko to znajduje oparcie w treści art. 3 kp., według którego pracodawcą jest jednostka organizacyjna choćby nie posiadała osobowości prawnej. Celem cytowanego przepisu było bowiem rozszerzenie kręgu jednostek organizacyjnych i struktur, którym przyznaje się przymiot osobowości prawnej, a nie zawężenie w porównaniu z prawem cywilnym. Skoro więc każda osoba prawna jest podmiotem prawa cywilnego, to nie do przyjęcia jest teza, że niektóre z nich nie są podmiotami w płaszczyźnie stosunków prawa pracy.[73]

Nie budzi wątpliwości także stwierdzenie, że pracodawcą mogą być samodzielne jednostki organizacyjne, które nie są osobami prawnymi i nie stanowią części osób prawnych. Należą do nich w szczególności klasyczne „ułomne" osoby prawne, tj. spółki jawne i komandytowe oraz nie mające osobowości prawnej organizacje społeczne. Poza tym za podmioty zatrudniające uznawane są również jednostki będące częściami osób prawnych, jeżeli charakteryzują się cechami wskazanymi

---

72 Z. Hajn: Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego, „Studia i Materiały IP i SS", Warszawa 1988, s. 23.

73 W. Sanetra: W poszukiwaniu pracodawcy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 3/1992, s. 41.

w art. 3 kp., w szczególności wyodrębnieniem organizacyjnym i majątkowym.[74] Wewnętrznej jednostce organizacyjnej na podstawie art. 3 kp. służy domniemanie posiadania pełnej podmiotowości prawnej w stosunkach pracy, tak jak każdemu innemu zakładowi pracy. Wyjątki od tej zasady wynikać mogą jedynie z przepisów ustawowych oraz odpowiednich przepisów wewnętrznych organizacji złożonej. Zauważyć należy, że podmiotowość prawna organizacji złożonej i wewnętrznego zakładu pracy w stosunkach pracy wyłącza się, a nie kumuluje (jak w prawie cywilnym). Organizacja może bowiem bezpośrednio wkroczyć w stosunek pracy nawiązany przez zakład wewnętrzny jedynie w przypadkach wskazanych przez odpowiednie przepisy. Wewnętrzny zakład pracy może występować w stosunkach prawnych z osobami fizycznymi (pracownikami) we własnym imieniu. Oparcie podmiotowości zakładu wewnętrznego w stosunkach pracy o wymienione zasady, pozwala traktować te jednostki jako zakłady pracy w rozumieniu art. 3 kp. Równocześnie nie przekreśla to możliwości uzależnienia podmiotowego wewnętrznego zakładu pracy w stopniu niezbędnym, z punktu widzenia celu, do którego realizacji został on podmiotowo wyodrębniony.[75] Fakt wyodrębnienia majątkowego wewnętrznej jednostki organizacyjnej w stosunkach pracy nie oznacza ograniczenia odpowiedzialności podmiotów, które ją utworzyły (powołały) do przydzielonego majątku. Tego rodzaju ograniczenie odpowiedzialności majątkowej wiąże się wyłącznie z osobowością prawną. Natomiast za niezrealizowane zobowiązania podmiotów pozbawionych takiej kwalifikacji normatywnej odpowiadają osoby, które ją powołały. Na podstawie powyższych wywodów wskazać można trzy rodzaje jednostek organizacyjnych mających zdolność zatrudniania pracowników. Są to: 1) osoby prawne (spółki akcyjne, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, przedsiębiorstwa państwowe, fundacje), 2) samodzielne jednostki organizacyjne nie mające osobowości prawnej i nie stanowiące ogniwa osoby prawnej

---

74 M. Gersdorf: Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne", nr 2/1997, s. 34-36.; K. Kolasiński: Zdolność prawna zakładu pracy, „Państwo i Prawo", nr 7/1978; tenże: Prawo pracy znowelizowane, Toruń 1996, s. 87; A. Malanowski: Pojęcie zakładu pracy w kodeksie pracy, „Państwo i Prawo", nr 8-9/1979.

75 Z. Hajn: Pojecie pracodawcy..., op. cit., s. 81.

(spółki jawne, spółki komandytowe) oraz pod pewnymi warunkami 3) jednostki organizacyjne wchodzące w skład osób prawnych.[76]

Drugą grupą podmiotów mających zdolność zatrudniania pracowników są osoby fizyczne. Z wykładni językowej art. 3 kp. wynika, że do uznania osoby fizycznej za pracodawcę wystarczy, by zatrudniała pracowników we własnym imieniu. Obojętny jest natomiast cel zatrudnienia, prowadzenie lub nie prowadzenie zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym oraz rozmiar prowadzonej działalności. Może zatem zatrudniać pracowników w celu prowadzenia działalności gospodarczej lub dla potrzeb osobistych - w zakładzie rzemieślniczym, sklepie, biurze. Jeżeli jednak osoba fizyczna prowadzi działalność w formie spółki handlowej, to spółka ta, jako jednostka organizacyjna, jest pracodawcą, nawet gdy wszystkie udziały lub akcje należą do jednej i tej samej osoby.[77]

W wyniku zmian wprowadzonych ustawą nowelizującą kodeks pracy odszedł od dwoistości terminu „zakład pracy", który dotychczas był używany zarówno na oznaczenie jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (w znaczeniu podmiotowym), jak i jednostki organizacyjnej w znaczeniu przedmiotowym, a więc placówki zatrudnienia. W chwili obecnej terminem tym operuje się jedynie w tym drugim znaczeniu. Zakładem pracy jest zatem kompleks składników materialnych i niematerialnych przeznaczony do realizacji określonych celów pracodawcy, stanowiący placówkę zatrudnienia pracowników.

Zgodnie z ogólną zasadą, zdolność układowa przysługuje każdemu pracodawcy, bez względu na charakter prowadzonej działalności, formę

---

76 Inaczej L. Kaczyński: W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5/1998, s. 39. Autor jest zdania, że nie tylko *de lege ferenda,* ale *de lege lata* da się przyjąć wykładnię, w myśl której osoba prawna jest jednym pracodawcą nawet w tym przypadku, gdy wola stron zawierających umowę oznaczała jako podmiot zatrudniający strukturę stanowiącą jedynie część osoby prawnej. Oznaczenie takie należy traktować po prostu jako miejsce pracy, które zgodnie z art. 29 § 1 kp. powinno być w umowie o pracę wyraźnie określone.

77 Wyrok Sądu Najwyższego z 16 I 1996 r. I PRN 94/ 95, OSNAP i US z 1996, nr 13, poz. 182.

organizacyjną jak i wielkość zakładu pracy. Pewne ograniczenia w tym zakresie ustanawia art. 241^{22} kp., przewidujący, że porozumienia normatywne zawierane na szczeblu zakładowym nie mogą regulować praw i obowiązków pracowników państwowej sfery budżetowej. Oznacza to, że stosunki pracy osób świadczących pracę na rzecz wskazanych podmiotów (z wyłączeniem ponadto pracowników wymienionych w art. 239 kp.) wynikać mogą jedynie z układu ponadzakładowego zawartego przez odpowiedniego ministra. Jednostki te bowiem, mimo że są pracodawcami, nie mają możliwości samodzielnego decydowania o warunkach wynagrodzenia swoich pracowników, a więc o tej materii która stanowi zasadniczą treść układu. Środki na wynagrodzenia w tych jednostkach nie pochodzą z ich własnej działalności, lecz są pokrywane z budżetu państwa.[78]

Odmiennie kształtuje się sytuacja pracowników samorządowej sfery budżetowej. Prawa i obowiązki tej grupy mogą regulować postanowienia zarówno zakładowego, jak ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, mimo że także środki finansowe na płace pracownicze pochodzą z budżetu jednostek samorządu terytorialnego, a nie z działalności pracodawcy. Trudno wskazać racjonalne przesłanki, którymi mógłby kierować się ustawodawca, różnicując sytuację prawną pracowników państwowej i samorządowej sfery budżetowej. Z satysfakcją należy stwierdzić, iż w projekcie ustawy o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw skreśla się art. 241^{22} kp. Zmiana ta umożliwi zawieranie układów o charakterze zakładowym także dla pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej. Dzięki temu w płaszczyźnie układowej uprawnienia zatrudnionych w wymienionych zakładach pracy nie będą różniły się uprawnień osób, które świadczą pracę na rzecz pracodawców samorządowej sfery budżetowej.

Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczana do tego osoba. Regułę tę stosuje się

---

78 H. Lewandowski: Układy zbiorowe pracy, [w:] Prawo pracy a rodzina, Materiały X Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy, Kazimierz n. Wisłą 19-21 maj 1995, Warszawa 1996, s. 195.

odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje ona osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie (art. 3^1 kp.). Powyższa zasada odnosi się do wszystkich czynności z zakresu prawa pracy, w tym również do uprawnień w materii układowej. Oznacza to, że osoba reprezentująca pracodawcę nie jest stroną układu. Status strony zastrzeżony jest wyłącznie dla pracodawcy[77] i tylko jemu przysługuje zdolność układowa.

3.2. Organizacja gospodarcza

Od ogólnej zasady, według której układ zakładowy zawiera pracodawca, kodeks pracy przewiduje odstępstwo, polegające na przyznaniu zdolności układowej właściwemu statutowo organowi organizacji gospodarczej (art. 241^{28} § 2 kp.). Ustawodawca zastrzegł jednak, że w takim przypadku układ musi obejmować więcej niż jednego pracodawcę, a ponadto pracodawcy ci powinni tworzyć organizację gospodarczą (art. 241^{28} § 1 kp.). Treść przytoczonego przepisu budzi sporo wątpliwości. Ustalenia przede wszystkim wymaga kwestia, jakich organizacji gospodarczych dotyczy cytowany art. 241^{28} kp.

„Organizacją gospodarczą" w rozumieniu przepisów kodeksowych nie jest ogólnokrajowy przedsiębiorca, o którym mowa w art. 241^{14} § 2 kp., ani też organizacja pracodawców działająca na podstawie ustawy z 23 V 1991 r. o organizacjach pracodawców.[78] Mianem tym określić można złożone podmioty gospodarcze zawierające w swej strukturze organizacyjnej wielu pracodawców w rozumieniu art. 3 kp., dążących do osiągnięcia wspólnego celu ekonomicznego, mających wspólny interes gospodarczy. Do tej kategorii Sąd Najwyższy zaliczył jednostki należące do Skarbu Państwa, gmin, a także innych osób prawnych o złożonej strukturze organizacyjnej takie jak: holdingi, spółki prawa handlowego, spółdzielnie, instytucje ubezpieczeniowe, banki, przedsię-

---

77 J. Piątkowski: Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Przepisy i konwencje związkowe, Toruń 1997, s. 45; W. Sanetra: Strony układu zbiorowego po nowelizacji kodeksu pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne", nr 2/1995, s. 2-3.

78 W. Sanetra: Zakładowa zdolność..., op. cit., s. 35.

biorstwa wielozakładowe, w skład których wchodzą jednostki organizacyjne charakteryzujące się dostatecznym stopniem statutowego, organizacyjnego lub majątkowego wyodrębnienia i samodzielności i z tej racji traktowane są jak pracodawcy w rozumieniu art. 3 kp. dla zatrudnionych w nich pracowników. Nie jest natomiast pracodawcą jednostka organizacyjna, której kierownik przyjmuje i zwalnia pracowników wyłącznie na podstawie upoważnienia udzielonego przez kierownictwo osoby prawnej, w której skład wchodzi ta jednostka.[81] W wypadku, gdy pracodawcą jest jednostka wewnętrzna, organ zarządzający osobą prawną nie jest upoważniony do dokonywania czynności prawnych z zakresu stosunku pracy pracowników zatrudnionych w tej jednostce.[82]

Wątpliwości wzbudza natomiast zaliczenie do tego rodzaju struktur organizacji samorządu gospodarczego (tworzonej przez pracodawców), mimo że odpowiadają warunkom stawianym w aktach prawnych podmiotowi gospodarczemu. Po pierwsze, w ich działalności wyraźnie eksponuje się cele gospodarcze, po drugie - co jest istotne z punktu widzenia art. 241^{28} § 2 kp. przewidującego, że układ zawiera właściwy statutowo organ organizacji, podmioty te działają właśnie przez właściwe statutowo organy. Nie byłoby więc trudności ze wskazaniem podmiotu uprawnionego do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Zauważyć jednak należy, że pracodawcy wchodzący w skład złożonej struktury nie mają podmiotowości cywilnoprawnej. Przymiot ten przysługuje bowiem tylko osobom prawnym. Tym samym nie mają zdolności do nabywania praw i zaciągania zobowiązań majątkowych związanych z zatrudnieniem, nie mają też własnego majątku w znaczeniu prawnym, z którego mogłyby dokonywać rozporządzeń majątkowych. Ich wyodrębnienie majątkowe ma bowiem charakter wewnętrzny i sprowadza się do zarządu częścią mienia osoby prawnej, np. przez system jednostek sporządzających bilans. Nie uzyskują przez to jednak

---

81 Uchwała S N z 16 XI 1977 r., I PRN 47/ 77, OSPIKA z 1979, z. 7-8, poz. 125; Uchwała 7 sędziów S N z 22 XI 1992 r., I PRN 59/ 92, OSNCP z 1993, z. 4, poz. 49.

82 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 21 V 1991 r., APr 61/ 91, OSP z 1992, z. 1, poz. 22.

praw majątkowych do zarządzanego mienia. Odpowiedzialność majątkową za ich zobowiązania ponosi macierzysta osoba prawna[83]. Powyższe zasady nie odnoszą się natomiast do organizacji samorządu gospodarczego. W tej sytuacji wydaje się, że tego typu podmiotów nie można zaliczyć do organizacji, o których mowa w art. 241^{28} kp.

Przepisy kodeksu pracy nie dają także jednoznacznych odpowiedzi na inne pytania w szczególności, czy możliwe jest zawarcie zakładowego układu zbiorowego pracy przez wewnętrznego pracodawcę, jeżeli porozumienie normatywne zawarł wcześniej właściwy statutowo organ organizacji gospodarczej i odwrotnie, czy prawo dopuszcza zawarcie układu dla danej organizacji gospodarczej w razie, gdy uprzednio tego rodzaju porozumienia zawarli wchodzący w jej skład poszczególni pracodawcy. Innymi słowy, czy pracodawcę może jednocześnie wiązać układ zakładowy wynegocjowany przez tego pracodawcę z funkcjonującymi w jego zakładzie pracy zakładowymi organizacjami związkowymi i drugi zakładowy układ zbiorowy pracy obejmujący całe przedsiębiorstwo wielozakładowe. Z wykładni gramatycznej i systemowej wynika, że zdolność układowa przysługuje pracodawcy, a wyjątkowo organizacji gospodarczej. W związku z tym nasuwa się wniosek, iż w sytuacji, gdy pracodawcy będący elementami składowymi złożonej struktury, skorzystają ze swych uprawnień w zakresie porozumienia normatywnego, uniemożliwią tym samym zawarcie układu na szczeblu organizacji gospodarczej. Pozbawią więc podmiot, o którym mowa w art. 241^{28} kp. zdolności układowej. W takim przypadku każdego pracodawcę wiązać będzie „własny" układ zakładowy. I odwrotnie, jeżeli wewnętrzni pracodawcy zdecydują o stosowaniu się do postanowień układu zbiorowego pracy wynegocjowanego na szczeblu organizacji gospodarczej, niedopuszczalne stanie się zawarcie odrębnych porozumień dla poszczególnych jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa wielozakładowego.[84]

---

83 Z. Hajn: Pojęcie pracodawcy..., op. cit., s. 21; tenże: Zdolność układowa a podmiotowość..., op. cit., s. 40-41; K. Kolasiński: Prawo pracy..., op. cit., s. 86-87.

84 W. Sanetra: Zakładowa zdolność..., op. cit., s. 36; według J. Wratnego każdy z zakładów może mieć swój własny układ zakładowy. W rzeczywistości więc układ dla organizacji jest odmianą układu ponadzakładowego, op. cit., s. 307.

Wobec powyższego, postawić należy kolejne pytanie, czy ustawodawca dopuszcza zawarcie układu zakładowego przez właściwy statutowo organ organizacji gospodarczej tylko w sytuacji, gdy żaden z pracodawców nie zawarł wcześniej tego rodzaju porozumienia. Należy zatem ustalić, czy układ podpisany przez podmiot o złożonej strukturze organizacyjnej obowiązywać ma wszystkie wewnętrzne zakłady pracy. Artykuł 241^{28} § 1 kp. stanowi, że układ może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci tworzą organizację gospodarczą. Prawodawca nie zastrzegł jednak, iż porozumienie to powinno obejmować wszystkich pracodawców tworzących określoną organizację. Oznacza to, że nie ma prawnych przeszkód, aby układ zbiorowy pracy zawarty na szczeblu organizacji gospodarczej wiązał nie wszystkich pracodawców, a jedynie tych, którzy nie zawarli uprzednio własnych porozumień normatywnych. Może więc się zdarzyć, iż jeden lub kilku pracodawców tworzących organizację gospodarczą wiązać będą postanowienia układów zakładowych zawartych bezpośrednio przez tych pracodawców, natomiast pozostałe wewnętrzne zakłady pracy zobowiązane zostaną do przestrzegania postanowień układowych wynegocjowanych przez właściwy statutowo organ jednostki organizacyjnej, o której mowa w art. 241^{28} kp. Oznacza to także, że status prawny pracowników i innych osób świadczących pracę na rzecz poszczególnych pracodawców wchodzących w skład złożonej struktury będzie zróżnicowany. Prawa i obowiązki dla części z nich wynikać bowiem będą z układu zakładowego zawartego na poziomie organizacji gospodarczej. Natomiast sytuację osób zatrudnionych przez pracodawców, którzy nie zdecydowali się na przestrzeganie postanowień wspólnego porozumienia i w związku z tym wcześniej podpisali własne układy, ureguluje porozumienia normatywne zawarte bezpośrednio przez tych pracodawców.

Umożliwiając zawarcie układu zakładowego na szczeblu pośrednim (organizacji gospodarczej), ustawodawca kierował się potrzebą zapewnienia jednakowego statusu pracownikom zatrudnionym w ściśle współpracujących ze sobą zakładach pracy. Regulacja zawarta w art. 241^{28} kp. jest jednak nadmiernie lapidarna, a przez to niejasna i budząca sporo wątpliwości. W przyszłości - zdaniem W. Sanetry - tego rodzaju układy należałoby wyraźnie ukształtować jako układy ponadzakładowe,

co umożliwiłoby równoczesne obowiązywanie układów tworzonych przez właściwy organ organizacji gospodarczej oraz podporządkowanych im układów zakładowych, obejmujących poszczególnych pracodawców wchodzących w skład danej organizacji gospodarczej.[85]

Wbrew temu postulatowi w projekcie ustawy o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw przewiduje się, że układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzą w skład tej samej osoby prawnej. Artykuł 241^{28} kp. (w nowym brzmieniu) określa podmioty uprawnione do prowadzenia negocjacji w celu zawarcia porozumienia i w tym zakresie uściśla dotychczasową regulację. Zgodnie z § 3 przytoczonego przepisu jeżeli zakładowe organizacje związkowe należą do tego samego związku lub federacji (zrzeszenia), do prowadzenia rokowań w ich imieniu jest uprawniony organ wskazany przez ten związek lub federację (zrzeszenie). Artykuł 241^{28} § 4 kp. przewiduje ponadto, iż jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań uprawnione są organizacje związkowe, które do nich przystąpiły, pod warunkiem uczestniczenia w tych rokowaniach wszystkich organów, o których mowa w § 3, wskazanych przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{17} § 1 pkt 1 i 2 oraz § 2. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem.

3.3. Zakładowa organizacja związkowa

Stroną reprezentującą pracowników w negocjacjach prowadzonych w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy jest, według art. 241^{23} kp., zakładowa organizacja związkowa. Przez „zakładową organizację związkową" należy rozumieć taką jednostkę organizacyjną, która zasięgiem swojego działania obejmuje cały zakład pracy, w rozu-

---

85 W. Sanetra: Zakładowa zdolność..., op. cit., s. 36:

mieniu art. 3 kp.[86] Tego rodzaju organizacją jest związek zawodowy (zrzeszony lub nie zrzeszony w federacji) oraz zakładowa jednostka organizacyjna jednolitego związku zawodowego, zrzeszająca pracowników danego zakładu pracy.

Generalna zasada wskazana w art. 241^{23} kp. ulega rozszerzeniu na podstawie art. 241^{30} kp. Zgodnie bowiem z jego treścią przepisy rozdziału dotyczące zakładowej organizacji związkowej stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy. Ustawodawca powtórzył więc w kodeksie pracy ogólną formułę zawartą w art. 34 ustawy z 23 V 1991 r. o związkach zawodowych.[87] Nasuwa się pytanie, czy pracodawca ma możliwość zawarcia zakładowego układowego układu zbiorowego pracy z międzyzakładową organizacją związkową, jeżeli do tego związku należy jeden lub kilku pracowników. Z uwagi na brak w tym względzie jakichkolwiek regulacji, wydaje się, że liczba pracowników danego pracodawcy zrzeszonych w międzyzakładowej organizacji związkowej nie wpływa na jej zdolność układową. W tej sytuacji, organizacja reprezentująca jednego bądź kilku pracowników jest władna zawrzeć porozumienie.[88] *De lege lata* zdolność układowa przysługuje zakładowej organizacji związkowej, międzyzakładowej organizacji związkowej, a także innym strukturom organizacyjnym zrównanym w statutach z zakładową organizacją związkową, np. tymczasowym komisjom związkowym (zakładowym) o uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej. Brak natomiast podstaw prawnych do przyznania uprawnień w zakresie zawierania układu zakładowego komitetowi założycielskiemu, którego celem jest powołanie do życia w danym zakładzie pracy struktur organizacyjnych określonego ponadzakładowego związku zawodowego, czy też komitetowi założycielskiemu związku zawodowego. W tym zakresie nie ma więc zastosowania rozszerzająca interpretacja pojęcia „zakładowa organizacja związkowa" przyjęta w orzecznictwie Sądu

---

86 Uchwała S N z 24 IV 1996 r., I PZP 38/ 95, „Służba Pracownicza" nr 5/1997.

87 Dz.U. nr 55, poz. 234 ze zm.

88 J. Piątkowski: Uprawnienia zakładowej..., op. cit., s. 48.

Najwyższego dotyczącym ochrony przed zwolnieniem z pracy działaczy związkowych. [89]

Artykuł 241^{23} kp. stanowi, że układ zakładowy w imieniu pracowników zawiera reprezentująca ich zakładowa organizacja związkowa. Ustawa nie zastrzega więc, iż prawo dokonywania czynności w tym zakresie przysługuje właściwemu statutowo organowi określonej organizacji związkowej. Nie oznacza to jednak, że działania w tym zakresie mogą być podjęte przez doraźnie wybrane przedstawicielstwo organizacji związkowej. W prawie pracy od dawna funkcjonuje zasada, iż w tych sprawach w których przepisy wymagają współpracy z zakładową organizacją związkową, czynności dokonuje zarząd zakładowej organizacji związkowej, ewentualnie zarząd organizacji stanowiącej odpowiednik zakładowej organizacji związkowej. Uprawnienia w tym zakresie nie przysługują natomiast przewodniczącemu zarządu, czy jego członkowi. Przepisy prawa pracy upoważniają organy sądowe do badania powyższych okoliczności. Zasada ta ma zastosowanie także na tle regulacji układowej. Prawo zawarcia porozumienia przysługuje wyłącznie właściwemu statutowo organowi organizacji związkowej. W razie dokonania tej czynności przez inny nieupoważniony podmiot (nie mający zdolności układowej) organ uprawniony do rejestrowania układu powinien odmówić rejestracji porozumienia. W takim przypadku porozumienie nie może być konwalidowane. Układ stanie się źródłem prawa, gdy podpisze go właściwy statutowo organ organizacji związkowej.[90]

Tak jak w przypadku ponadzakładowej organizacji związkowej, wyróżnić można zdolność zakładowej organizacji związkowej do wystąpienia z inicjatywą rokowań układowych oraz prawo prowadzenia negocjacji i zawarcia porozumienia. Wymienione uprawnienia w pewnym stopniu uzależnione są od ilości organizacji związkowych reprezentujących pracowników, dla których dany układ ma być zawarty.Według ogólnej zasady wyrażonej w art. 241^{24} kp., inicjatywa zawarcia układu zakładowego przysługuje każdej zakładowej organiza-

---

89 W. Sanetra: Zakładowa zdolność..., op. cit., s. 39.

90 W. Sanetra: W sprawie rejestracji..., op. cit., s. 44.

cji związkowej. Jeżeli pracowników reprezentuje tylko jedna zakładowa organizacja związkowa przysługuje jej nie tylko prawo wystąpienia z inicjatywą rokowań, ale także prawo prowadzenia negocjacji i zawarcia porozumienia. W takim przypadku bez znaczenia jest wielkość danej organizacji. Stroną zakładowego układu zbiorowego pracy może być organizacja skupiająca nawet niewielki odsetek pracowników. Jedynej organizacji związkowej występującej po stronie pracowniczej przysługuje pełna (szczególna[89]) zdolność układowa, rozumiana jako prawo wystąpienia z inicjatywą rokowań, prowadzenia negocjacji i zawarcia układu zbiorowego pracy.

Przepisy kodeksy pracy dotyczące układu zakładowego nie regulują trybu rokowań w sytuacji, gdy w negocjacjach uczestniczą tylko dwa podmioty, tzn. pracodawca i zakładowa organizacja związkowa. Wszelkie istotne kwestie dotyczące trybu rokowań ustalają bezpośrednio partnerzy socjalni. Mają w tym zakresie pełną swobodę. Zobowiązani są jedynie do przestrzegania podstawowych zasad wskazanych w art. 241^3 kp. W warunkach pluralizmu związkowego tego typu sytuacje należą raczej do rzadkości. Na ogół w zakładzie pracy działa kilka, a niekiedy kilkanaście rywalizujących ze sobą organizacji związkowych. W takim przypadku uczestnicy rokowań muszą stosować się do reguł wskazanych w kodeksie pracy.

Artykuł 241^{25} § 1 kp. przewiduje, że jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu, w pierwszej kolejności, prowadzi ich wspólna reprezentacja. Sposób zorganizowania się i skład ilościowy tej reprezentacji pozostawiony jest uznaniu zainteresowanych organizacji. W ocenie prawodawcy najkorzystniej jest, gdy wszystkie organizacje reprezentujące adresatów postanowień normatywnych układu zbiorowego pracy, w trakcie rokowań, odsuwają na dalszy plan istniejące między nimi antagonizmy, przestają rywalizować i działają zgodnie, wyłaniając wspólną reprezentację. W takim przypadku stroną układu zakładowego są współpracujące ze sobą

---

89 L. Florek: Rokowania i układy zbiorowe pracy, „Państwo i Prawo" nr 12/1994, s. 10.

wszystkie organizacje związkowe reprezentujące pracowników danego zakładu pracy. Może się jednak zdarzyć, a nie jest to zjawisko odosobnione, że organizacje związkowe nie zainteresowane współpracą, nie zdołają wyłonić wspólnej reprezentacji. W takim przypadku art. 241^{25} § 2 kp. stanowi, że rokowania prowadzą wszystkie zakładowe organizacje związkowe lub niektóre z tych organizacji wraz ze wspólną reprezentacją pozostałych organizacji związkowych. Partnerem pracodawcy w negocjacjach będzie więc wspólna reprezentacja kilku organizacji oraz związki zawodowe działające samodzielnie.[92]

Jeżeli niektóre z organizacji związkowych nie będą chciały prowadzić rokowań w jednym z powyższych trybów, w negocjacjach wezmą udział te organizacje, które zrzeszają łącznie 50% pracowników oraz innych osób wykonujących pracę na rzecz pracodawcy, tzn. osób świadczących pracę na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy agencyjnej, umowy o pracę nakładczą. Pomija się natomiast emerytów, rencistów i bezrobotnych, którzy według art. 2 ust. 3 i 4 ustawy o związkach zawodowych mogą być członkami związku zawodowego, ale nie wykonują pracy na rzecz pracodawcy. Uprawnionymi do zawarcia zakładowego układy zbiorowego pracy stają się organizacje reprezentatywne.[93] Jeżeli więc niechęć do wspólnego działania przejawiają organizacje związkowe zrzeszające małą liczbę członków, tzn. mające w swych szeregach łącznie mniej niż 50% osób pracujących dla danego pracodawcy, ponoszą one określone negatywne (z ich punktu widzenia) konsekwencje. Organizacje te są bowiem odsuwane od rokowań prowadzonych w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. W lepszej sytuacji znajdują się natomiast podmioty spełniające ustawowe kryterium. W razie fiaska wspólnych rokowań, na podstawie art. 241^{25} § 3 kp., to właśnie organizacje związkowe zrzeszające nie

---

92 Należy zaznaczyć, że organizacja, która nie przystąpi do wspólnych rokowań nie może liczyć na odrębne rokowania z pracodawcą, por. U. Jelińska: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 9

93 M. Pliszkiewicz, M. Seweryński: Problemy reprezentatywności..., op. cit.., s. 9; M. Seweryński: Ewolucja polskiego prawa pracy i zbiorowych stosunków pracy w okresie postkomunistycznej transformacji, [w:] Polskie prawo pracy i zbiorowe stosunki pracy w okresie transformacji, pod. red. M. Seweryńskiego, Warszawa 1995, s. 35; J. Wratny, op. cit., s. 302.

mniej niż 50% pracowników i innych pracujących osób są uprawnione do negocjowania i podpisania autonomicznego źródła prawa jakim jest układ zakładowy. Oznacza to, że mała organizacja związkowa, która wystąpiła z propozycją rozmów, w wyniku dalszych okoliczności nie będzie dopuszczona do rokowań zbiorowych i utraci tym samym status podmiotu wchodzącego w skład strony układu zbiorowego pracy. Przyjęta przez ustawodawcę regulacja umożliwia również organizacjom zrzeszającym wysoki odsetek załogi danego zakładu pracy wyeliminowanie z negocjacji mniej licznych związków zawodowych poprzez odmowę wspólnych działań.

Artykuł 241^{25} § 3 kp. przewiduje, iż organizacje związkowe, które skupiają łącznie co najmniej 50% pracowników oraz innych osób wykonujących pracę na rzecz pracodawcy, aby mogły prowadzić rokowania mają obowiązek wyłonić wspólną reprezentację lub przystąpić do wspólnych rokowań. W ten sposób, także tym organizacjom które cieszą się popularnością wśród adresatów postanowień układowych, przysługuje „łączna" zdolność układowa. Występują w charakterze strony zakładowego układu zbiorowego pracy tylko wówczas, gdy działają zgodnie.

W przytoczonym przepisie jest mowa o organizacjach które „łącznie skupiają" określoną liczbę członków i „wyłonią wspólną reprezentację". Nasuwa się więc pytanie, czy w negocjacjach może uczestniczyć tylko jedna organizacja spełniająca warunek ustanowiony przez prawodawcę, czy też nie ma ona takiego uprawnienia, a zatem w negocjacjach zawsze powinna współpracować z inną, mniejszą organizacją związkową. Opierając się na literalnej wykładni tego przepisu, należałoby przyjąć, że organizacja związkowa skupiająca wysoki odsetek załogi danego zakładu pracy nie może samodzielnie negocjować i zawierać porozumienie. Wśród innych mniej popularnych organizacji zakładowych reprezentujących pracowników, dla których układ ma być zawarty zawsze winna zyskać partnera do wspólnych pertraktacji.[94] Przyjęcie powyższej interpretacji może jednak poważnie utrudnić za-

---

94 Z. Salwa: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 90; tenże: Uprawnienia związków zawodowych, Bydgoszcz 1998, s. 46.

wieranie porozumienia. Pozostaje także w sprzeczności z treścią Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy przewidującej obowiązek państwa popierania praktyki układowej.[95] Inny wniosek wynika z zastosowania wykładni logicznej i celowościowej. Skoro prawo prowadzenia rokowań i zawarcia układy przysługuje kilku organizacjom zrzeszającym wymienioną liczbę osób zatrudnionych u danego pracodawcy, to tym bardziej powinno ono przysługiwać jednej organizacji spełniającej ustawowe kryterium. W przeciwnym wypadku nie można byłoby wykluczyć sytuacji, w której mała organizacja odmawiając współpracy z organizacją zrzeszającą co najmniej 50% pracowników i innych osób zatrudnionych przez danego pracodawcę skutecznie blokowałaby zawarcie zakładowego układu zbiorowego pracy.[96] Stąd też sformułowanie „rokowania mogą być prowadzone przez organizacje, które łącznie" należy rozumieć w ten sposób, iż kompetencje w tym przedmiocie przysługują także jednej organizacji związkowej odpowiadającej wymogom ustanowionym w art. 241^{25} § 3 kp.[97]

Z treści omawianych przepisów wynika, że podstawowym warunkiem prowadzenia negocjacji jest zgodne działanie organizacji związkowych reprezentujących pracowników, dla których dany układ ma być zawarty. Regulacja ta budzi poważne zastrzeżenia. Może bowiem uniemożliwić dojście układu do skutku, ze szkodą dla zatrudnionych.

Przepisy regulujące zakładowy układ zbiorowy pracy nie wskazują terminu, w jakim organizacje zrzeszające co najmniej 50% załogi uzyskują prawo negocjowania układu.

---

95 Przyjęta w kodeksie pracy formuła reprezentatywności nie daje gwarancji zawarcia układu, jeżeli żadna z organizacji nie zrzesza ponad 50% pracowników, a te które zrzeszają co najmniej połowę załogi, nie wyrażą zgody na wspólny udział w rokowaniach, por. L. Florek, T. Zieliński: Prawo pracy, Warszawa 1996, s. 321.

96 K. Rączka: Uczestnicy..., op. cit., s. 67; tenże: komentarz do art. 241^{25} kp., [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Soczyński: Kodeks pracy. Komentarz, pod red. Z. Salwy, Warszawa 1999, s. 668-669.

97 W. Sanetra: Zakładowa zdolność..., op. cit., s. 42.

W nauce prawa pracy prezentowane są dwa rozwiązania w tym względzie. K. Jaśkowski jest zdania, że w drodze analogii należy stosować art. 241^{16} § 2 kp. Oznacza to, iż organizacje te nabywają zdolność układową po upływie 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy rokowań.[98] Według W. Sanetry organizacjom związkowym, o których mowa w art. 241^{25} § 3 kp., uprawnienie w zakresie rokowań zbiorowych i zawarcia porozumienia przysługuje bezpośrednio po tym, gdy wszystkie organizacje reprezentujące pracowników niezwłocznie po zgłoszeniu inicjatywy, nie wyłonią wspólnej reprezentacji lub nie przystąpią do wspólnych rokowań.[99] Bez wątpienia, powyższe rozwiązanie powinno znacznie przyspieszyć procedurę rokowań, a w konsekwencji także zawarcie porozumienia. Wypada jednak zauważyć, że w sytuacji, gdy pracowników reprezentuje większa liczba organizacji związkowych, które zgłaszają różne żądania, podjęcie wspólnych działań może natrafić na pewne przeszkody. Należałoby więc organizacjom pozostawić pewien czas na przezwyciężenie owych trudności. Taką szansę stwarza pierwsze z proponowanych rozwiązań. Ustawodawca w wielu sprawach z zakresu prawa pracy ustanawia termin 30 dni na uzgodnienie stanowisk między organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników.[100] Artykuł 241^{25} § 3 kp. wymaga więc w tym zakresie uszczegółowienia.

Jeżeli przed zawarciem układu zbiorowego utworzona zostanie organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do negocjacji (art. 241^{25} § 5 kp.). W razie, gdy organizacja skorzysta z możliwości przewidzianej w tym przepisie, a następnie odmówi współpracy z innymi organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników, rokowania zostaną przerwane i w konsekwencji układ nie zostanie zawarty. Chyba że rozmowy toczą się z udziałem organizacji zrzeszających co najmniej 50% pracowników oraz innych osób zatrudnionych przez danego pracodawcę.[101] Mogą one bowiem odmówić podjęcia wspólnych działań z nowo utworzoną organizacją związkową, przez co pozbawią ją prawa

---

98 K. Jaśkowski: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 55.

99 W. Sanetra: Zakładowa zdolność..., op. cit., s. 42.

100 Art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

101 W. Sanetra: Kodeks..., op. cit., s. 568; tenże: W sprawie rejestracji..., op. cit., s. 45.

udziału w negocjacjach i zawarcia porozumienia o charakterze zakładowym, gdyż art. 241^{25} § 6 kp. stanowi, że układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania.

W związku z treścią art. 241^{28} kp. dopuszczającego zawarcie układu zakładowego przez organizację gospodarczą nasuwa się pytanie, czy możliwe jest zawarcie porozumienia normatywnego obejmującego pracowników danego pracodawcy, którzy w rokowaniach nie byli reprezentowani przez organizację związkową. Taka sytuacja wystąpić może w dwóch przypadkach - w razie gdy pracownicy nie są członkami żadnej zakładowej organizacji związkowej lub zrzeszająca ich organizacja nie brała udziału w negocjacjach. Wydaje się, że *de lege lata* na powyższe pytanie należy odpowiedzieć twierdząco. Oznacza to, iż wbrew ogólnemu postulatowi, aby w rokowaniach brały udział podmioty reprezentujące przynajmniej część pracowników, dla których zawierany jest układ zbiorowy, ustawodawca dopuszcza objęcie postanowieniami układowymi także osoby nie reprezentowane w negocjacjach przez żadną organizację związkową.[102] Taka sytuacja nie może mieć miejsca w przypadku układu zawieranego na szczeblu zakładu pracy. W pozostałym zakresie do organizacji międzyzakładowej zastosowanie mają reguły odnoszące się do zakładowej organizacji związkowej, tzn. w przypadku wielości organizacji związkowych zdolność układowa przysługuje wszystkim, działającym wspólnie organizacjom. W razie braku współpracy między nimi, prawo negocjowania układu zbiorowego mają organizacje zrzeszające łącznie nie mniej niż 50% osób zatrudnionych przez daną organizację gospodarczą i wyłonią wspólną reprezentację lub przystąpią do wspólnych rokowań (art. 241^{28} w zw. z art. 241^{25} § 3 kp.).

W ustawie nowelizującej dział XI kodeksu pracy wprowadza się istotne zmiany w kwestii udziału organizacji związkowych w rokowaniach zmierzających do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Art. 241^{25} kp. (w nowym brzmieniu) umożliwia prowadzenie negocjacji z udziałem tych organizacji, które w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu, nie krótszym

---

102 W. Sanetra: Zakładowa zdolność..., op. cit., s. 37.

niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy, przystąpią do rokowań. Wśród związków zawodowych powinna się znaleźć co najmniej jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa. Zgodnie z art. 241^{25a} reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa: 1) będąca jednostką organizacyjną ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241^{17} § 1 pkt 1, pod warunkiem, ze zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy lub 2) zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia powyższych wymogów, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników. Przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej uwzględnia się wyłącznie pracowników opłacających składki co najmniej przez okres sześciu miesięcy przed przystąpieniem do negocjacji w sprawie układu zakładowego.

W przeciwieństwie do organizacji reprezentatywnych na szczeblu ponadzakładowym przepisy nie wymagają, aby reprezentatywność zakładowej organizacji związkowej stwierdzał organ sądowy. Wyjątkiem jest sytuacja gdy przed zawarciem układu inna zakładowa organizacja związkowa lub pracodawca zgłosi pisemne zastrzeżenie co do spełnienia przez określony związek zawodowy jednego z kryteriów reprezentatywności. Orzeczenie w tej kwestii wydaje sąd rejonowy - sąd pracy właściwy dla siedziby pracodawcy w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku prze organizację, której reprezentatywność została zakwestionowana.

Rozważania nad ponadzakładowym i zakładowym układem zbiorowym pracy prowadzą do pewnych ogólniejszych refleksji. Generalnie pracodawca może być zobowiązany do przestrzegania postanowień wynikających z porozumienia zawartego na poziomie zakładu pracy oraz układu wynegocjowanego na szczeblu ponadzakładowym. Od tej reguły przepisy kodeksowe wprowadzają jednak dwa wyjątki. Po pierwsze, kodeks pracy przewiduje sytuacje, w których dopuszczalne jest jedynie zawarcie układu ponadzakładowego. Chodzi tu o pracodawców należących do państwowej sfery budżetowej reprezentowa-

nych przez właściwego ministra. W przypadku pracodawców należących do tego sektora zdolność układowa przysługuje jedynie organowi administracji rządowej (art. 241^{14} § 1 kp.). Tego rodzaju uprawnienie nie przysługuje natomiast poszczególnym podmiotom zatrudniającym (art. 241^{22} kp.). Powyższe regulacje naruszają zasadę wyrażoną w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. Zgodnie bowiem z treścią przytoczonego przepisu, wszyscy pracodawcy (zarówno w sferze budżetowej, jak i gospodarczej) mają prawo zawierania układów zbiorowych pracy. Po drugie, w pewnych sytuacjach istnieje możliwość objęcia określonego pracodawcę postanowieniami jedynie układu zakładowego. Ograniczenie to odnosi się do pracodawców, którzy nie prowadzą działalności gospodarczej i jednocześnie nie są jednostkami sfery budżetowej (państwowej lub samorządowej). W przypadku wskazanych zakładów pracy zabraknie bowiem podmiotu uprawnionego do negocjowania układu w ich imieniu (art. 241^{14} kp.). Przepisy ustawy z 23 V 1991 r. o organizacjach pracodawców pozostają w sprzeczności z art. 59 ust. 1 Konstytucji, zapewniającym wolność zrzeszania się w organizacjach pracodawców.

Zdolność układowa po stronie pracowniczej przysługuje wyłącznie związkom zawodowym. Przepisy kodeksu pracy regulujące udział organizacji związkowej w rokowaniach i zawieraniu zakładowego układu zbiorowego pracy opierają się na ich zgodnym, jednomyślnym działaniu. Rozwiązanie to zapewnia wszystkim organizacjom, bez względu na ich wielkość, równą pozycję w rokowaniach. Nie można jednak pominąć faktu, że umożliwia jednocześnie skuteczne zablokowanie procedury układowej nawet przez najmniejszy związek zawodowy. Przyczyną stanu bezukładowego może być również brak właściwej organizacji związkowej. Sytuacjom tym można byłoby zapobiec, przyznając zdolność układową innym podmiotom reprezentującym pracowników. Artykuł 20 Konstytucji stanowi, że społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczpospolitej Polskiej. Pojęcie „partnerzy społeczni" obejmuje z jednej strony pracodawców, którzy występują indywidualnie lub za pośrednictwem organizacji pracodawców, z drugiej zaś pracowników. Tych ostatnich reprezentują

związki zawodowe oraz organy załogi. Wydaje się więc, że przepis Konstytucji daje podstawę do wystąpienia z propozycją dopuszczenia załóg do zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy.[103]

103 W. Sanetra: Rola państwa i partnerów społecznych w kształtowaniu i stosowaniu prawa pracy [w:] Ochrona pracy. Uwarunkowania prawne, ekonomiczne i społeczne. Referaty, Międzynarodowa Konferencja Naukowa, Toruń 1998, s. 10.

Rozdział II

ADRESACI POSTANOWIEŃ NORMATYWNYCH UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

1. Rodzaje układów zbiorowych pracy

Generalnie ustawodawca nie stworzył żadnych ograniczeń co do rodzaju zakładów pracy, jakie mogą być objęte układem zbiorowym pracy. W związku z tym należy przyjąć, że ustawa dopuszcza zawarcie porozumienia normatywnego dla pracowników zatrudnionych przez pracodawców, będących osobami fizycznymi oraz różnego typu jednostkami organizacyjnymi (art. 3 kp.), bez względu na formę własności środków rzeczowych uzasadniających lub warunkujących zatrudnienie osób, czy też główny cel działalności pracodawcy. Pewne ograniczenia w tym zakresie wiążą się z rodzajem układu zbiorowego pracy regulującego prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Przepisy działy XI kodeksu pracy wyróżniają generalnie dwie kategorie układów: układy ponadzakładowe i zakładowe. Porozumienia zaliczane do pierwszej grupy mogą być (tak jak dotychczas) zawierane jako układy branżowe lub zawodowe, a ponadto jako układy wielobranżowe, terytorialne (np. w danym mieście, województwie, regionie a nawet obejmujące całą Polskę), terytorialno-branżowe, terytorialno-zawodowe itp. Natomiast układy zakładowe regulują prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych przez określonego pracodawcę. Nie jest to jednak podział wyczerpujący. Przyjmując jako kryterium klasyfikacji podmiot uprawniony do zawarcia porozumienia ze strony pracodawców, wyróżnić można następujące kategorie porozumień: układ zawarty przez właściwy statutowo organ organizacji pracodawców - w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców, układ zawarty przez właściwego ministra - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowej sfery budżetowej oraz układ zawarty przez właściwy organ samorządu terytorialnego - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej. Wśród tych ostatnich wskazać należy: 1) układ ponadzakładowy

wynegocjowany przez wójta (burmistrza, prezydenta miasta) dla pracowników „budżetówki" z terenu gminy, 2) układ zawarty przez starostę - na szczeblu powiatu, 3) układ wynegocjowany przez marszałka województwa obejmujący pracowników z terenu województwa, 4) układ zawarty przez przewodniczącego zarządu związku gmin oraz 5) układ zawarty przez przewodniczącego zarządu związku powiatów. Z treści art. 241^{14} § 1 kp. wynika więc, że w sferze budżetowej (państwowej i samorządowej) funkcjonuje, w zasadzie, sześć typów porozumień o charakterze ponadzakładowym. Specyfika tych porozumień wiąże się ze źródłem, z którego pochodzą środki na wynagrodzenia pracowników. Pracodawcy należący do sfery budżetowej nie dysponują pieniędzmi pochodzącymi z ich własnej działalności, lecz czerpią dochody z budżetu państwa lub jednostki samorządu terytorialnego. Podmioty zatrudniające nie mają wpływu na wysokość przekazywanych im środków. W konsekwencji nie mogą samodzielnie i dowolnie kształtować zasad wynagradzania pracowników, elementów stanowiących główny przedmiot regulacji układowej. Ponadto naczelne organy administracji państwowej oraz organy samorządu terytorialnego muszą sprawować kontrolę nad tym, w jaki sposób pracodawcy „budżetówki" wykorzystują przyznane im fundusze. Najlepszym sposobem realizacji tego zadania jest udział w rokowaniach i współtworzenie porozumień regulujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Z tych też względów ustawodawca przyznał zdolność układową w zakresie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy odpowiednio ministrowi, wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta), staroście, marszałkowi województwa oraz przewodniczącemu zarządu związku samorządowego. Przepis art. 241^{14} § kp. wskazuje ponadto, że układy zawiera się oddzielnie dla pracodawców zatrudniających pracowników państwowej sfery budżetowej oraz pracowników samorządowej sfery budżetowej.

Ostatnią kategorię stanowią układy ponadzakładowe zawierane przez ogólnokrajowych przedsiębiorców wymienionych w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.[1] Na podstawie art. 241^{14} § 2 kp.

---

1 Zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 VI 1995 r. w sprawie ustalenia ogólnokrajowych podmiotów gospodarczych, ze strony których ponadzakładowy układ zbiorowy pracy może być zawarty przez statutowe organy tych podmiotów (MP nr 22, poz. 267).

zdolności układowej nie mają te jednostki organizacyjne, które formalnie odpowiadają kryteriom ogólnokrajowego przedsiębiorcy, lecz nie zostały wymienione w zarządzeniu.

Przepisy dopuszczają zawarcie układu zbiorowego pracy także na niższym szczeblu. Jest to nowość w porównaniu ze stanem prawnym obowiązującym do ustawy nowelizującej dział XI kodeksu pracy.[2] Zakładowe umowy zbiorowe nie były bowiem „samodzielnymi" aktami prawnymi, lecz rozwinięciem (uszczegółowieniem) układów branżowych, bez których umowy te nie mogły istnieć (być wprowadzone). Porozumienia zakładowe mogą obejmować pracowników wszystkich zakładów pracy, bez względu na charakter prowadzonej działalności. Jedyne ograniczenie w tym zakresie ustanawia art. 241^{22} kp., który przewiduje, że tego rodzaju układu nie można zawierać dla osób zatrudnionych w państwowych zakładach sfery budżetowej. Stosunki pracy wskazanych pracowników mogą regulować więc jedynie układy ponadzakładowe.

Zasadą jest, że układ zakładowy obejmuje jednego pracodawcę. Wyjątek od tej reguły wprowadza art. 241^{28} kp., który umożliwia zawarcie porozumienia dla więcej niż jednego pracodawcy, jeżeli tworzą oni organizację gospodarczą. Należałoby w tym przypadku mówić o układzie pośrednim miedzy układem zakładowym i ponadzakładowym. Wobec powyższego zakładowe układy zbiorowe pracy można podzielić na dwie grupy. Do pierwszej należą porozumienia obejmujące jednego pracodawcę, do drugiej - porozumienia zawierane na szczeblu organizacji gospodarczej.

Opierając się na terminologii kodeksowej, przedstawiciele doktryny wymieniają tylko dwie kategorie układów zbiorowych pracy: ponadzakładowe i zakładowe. Analiza przepisów prawa pracy wskazuje

---

2 Ustawa z 29 IX 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 113, poz. 547). W poprzednim stanie prawnym kodeks pracy przewidywał, że w zakładach pracy uprawnionych do stosowania zakładowych systemów wynagrodzeń dopuszczalny jest dwustopniowy system określania warunków pracy i płacy: układy zbiorowe na szczeblu gałęzi pracy (branży) oraz zakładowa umowa zbiorowa zawierana w zakładzie określająca szczegółowo warunku płacy (art. 241^{11} w zw. z art. 241 k.p.).

zaś, iż porozumień tych jest znacznie więcej. Typ układu zależy bowiem w istocie od podmiotu uczestniczącego w rokowaniach po stronie pracodawczej. Biorąc pod uwagę tę okoliczność zarówno na szczeblu ponadzakładowym, jak i zakładowym wskazać można różnego rodzaju porozumienia, które charakteryzują się swoistymi cechami.

Ograniczenia w zakresie regulacji układowej wiążą się nie tylko z rodzajem dopuszczalnego porozumienia, ale także brakiem właściwego partnera socjalnego. Według bowiem przepisów działu XI kodeksu pracy podmiotem uczestniczącym w rokowaniach w celu zawarcia układu zbiorowego pracy, ze strony pracowników jest wyłącznie właściwa organizacja związkowa, a nie jakakolwiek inna reprezentacja pracownicza. Oznacza to, że brak właściwego związku zawodowego uniemożliwia zawarcie porozumienia. W praktyce taka sytuacja może mieć miejsce w przypadku układu zakładowego, natomiast w mniejszym stopniu przy układzie ponadzakładowym. Wystąpi, przede wszystkim, w małych zakładach pracy, w których ze względu na liczbę zatrudnionych nie jest możliwe utworzenie zakładowej organizacji związkowej (art. 12 ust. 1 ustawy z 23 V 1991 r. o związkach zawodowych[3]), albo organizacja ta nie została powołana mimo braku formalnych przeszkód, a ponadto żaden z pracowników danego pracodawcy nie jest członkiem międzyzakładowej organizacji związkowej.

---

3 Art. 12 ust. 1 ustawy z 23 V 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. nr 55, poz. 234 ze zm.) stanowi, że związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych.

2. Pracownicy objęci postanowieniami układu zbiorowego pracy

Zakres podmiotowy układu zbiorowego pracy określa art. 239 kp. Z treści przytoczonego przepisu wynika, że układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony postanowią inaczej. Ustalając adresatów postanowień normatywnych, prawodawca oparł się na dwóch zasadach. Po pierwsze, układ zbiorowy zarówno ponadzakładowy, jak i zakładowy zawiera się dla pracowników (i tylko pracowników). Po drugie, postanowienia porozumienia obejmują **wszystkich** pracowników świadczących pracę na rzecz danego pracodawcy. Od tych podstawowych reguł kodeks pracy przewiduje pewne odstępstwa, polegające, z jednej strony, na rozszerzeniu kręgu osób, do których stosuje się postanowienia układowe, z drugiej natomiast na ustanowieniu określonych ograniczeń w tym zakresie.

Generalnie pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat, w wyjątkowych okolicznościach status ten przysługuje osobie, która ukończyła 15 lat, a nawet osobie 14- letniej, jeśli ukończyła szkołę podstawową,[4] z tym jednak zastrzeżeniem, że młodocianych można, w zasadzie, zatrudniać na podstawie umów w celu przygotowania zawodowego.[5] Brzmienie art. 22 § 2 kp. wskazuje, że jedynym wyznacznikiem pracowniczej zdolności prawnej jest wiek.[6] Wobec tego pracownikiem może być osoba całkowicie ubezwłasnowolniona.

---

4 Rozporządzenie MPiPS z 29 V 1996 r. w sprawie wypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli szkoły podstawowej oraz osób nie mających 15 lat, które ukończyły szkołę podstawową (Dz.U. nr 62, poz. 291).

5 Rozporządzenie RM z 28 V 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. nr 60, poz. 278).

6 M.Gersdorf-Giaro: W kwestii pracowniczej zdolności prawnej, „Nowe Prawo" nr 5/1979, s. 49-54; G. Goździewicz: Pracownicza zdolność do czynności prawnych, „Państwo i Prawo" nr 6/1972, s. 76-88; M. Włodarczyk: Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, „Studia i Materiały IP i SS", Warszawa 1989, s. 24; J. Jończyk: Prawo pracy, Warszawa 1992, s. 240.

Wyjaśnienia wymaga, wobec jakich pracowników (biorąc pod uwagę rodzaj, sposób powstania stosunku pracy) stosuje się postanowienia układowe. Przepis art. 239 kp. posługuje się pojęciem „pracownicy", bez bliższego określenia źródła powstania stosunku pracy. Opierając się więc na treści art. 2 kp. wypada przyjąć, że postanowieniami normatywnymi objęte mogą być osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 239 w zw. z art. 2 kp.).

Tradycyjnie postanowienia normatywne dotyczą pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. W tym zakresie nie ma znaczenia rodzaj zawartej umowy. Oznacza to, że porozumienie stosuje się wobec osób świadczących pracę na podstawie umowy na okres próbny, na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy (art. 25 kp.). W art. 2 ust. 1 ustawy z 14 IV 1937 r. o układach zbiorowych pracy[7] ustawodawca *expressis verbis* wymienił pracowników zatrudnionych na podstawie umów o naukę zawodu wśród adresatów postanowień normatywnych układu zbiorowego pracy. Brak podobnej regulacji w przepisach kodeksu pracy. W związku z tym ustalić należy, czy obecnie tego rodzaju regulacje wiążą pracowników młodocianych. Sądzę, że odpowiedzieć należy twierdząco. Skoro według art. 2 kp. pracownikiem jest także osoba pozostająca w stosunku pracy na podstawie umowy w celu przygotowania zawodowego (zatrudniona w celu nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy), a zawarta przez nią umowa jest szczególną umową o pracę. Wobec tego wypada przyjąć, że postanowienia układu mogą być stosowe także do pracowników młodocianych.[8]

Podobne wnioski nasuwają się w przypadku osób zatrudnionych w spółdzielniach pracy, na podstawie spółdzielczej umowy o pracę (art. 77 i n. kp.). Spółdzielczy stosunek pracy powstaje między spółdzielnią pracy a jej członkiem na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Re-

---

7 Dz.U. nr 31, poz. 242 ze zm.

8 W praktyce strony układów zbiorowych pracy zastrzegają, że pracownicy młodociani nie będą objęci postanowieniami układu.

gulowany jest przez prawo spółdzielcze,[9] a w zakresie nie uregulowanym odmiennie stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu pracy. Spółdzielczy stosunek pracy jest stosunkiem niesamodzielnym, zależy od członkostwa w danej spółdzielni. W myśl bowiem prawa spółdzielczego spółdzielnia i jej członek mają obowiązek pozostawać ze sobą w stosunku pracy. Przy czym okres trwania stosunku pracy nie musi pokrywać się z okresem członkostwa, nie może go jednak przekroczyć. Prawa i obowiązki osób pozostających w spółdzielczym stosunku pracy odpowiadają w zasadzie prawom i obowiązkom osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Różnice dotyczą zasad wynagradzania za pracę. Według ustawy z 16 IX 1982 r. wynagrodzenie składa się z wynagrodzenia bieżącego i odpowiedniego do wkładu pracy, udziału w części nadwyżki bilansowej przeznaczonej do podziału między członków. Wynagrodzenie bieżące przysługuje pracownikom zawsze, natomiast udział w części nadwyżki bilansowej zależy od wyników gospodarczych osiąganych przez spółdzielnię. Brak w przepisach regulujących problematykę układową, ograniczeń odnoszących się do osób zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, wskazuje, że ustawodawca nie widział przeszkód, aby układy zbiorowe zawierane były także w spółdzielniach pracy.[10]

Regulacja układowa może również obejmować pracowników powołanych. Powołanie jest aktem o charakterze administracyjnym. Powinno być poprzedzone zgodą osoby powoływanej. Prowadzi do powstania stosunku o charakterze zobowiązaniowym, którego treść regulują przepisy prawa pracy, w tym w szczególności art. 68 i n. kp., a w zakresie nie unormowanym przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nie określony, z wyłączeniem przepisów o trybie postępowania przy rozwiązywaniu umów oraz rozpatrywania sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń, o odszko-

---

9 Ustawa z 16 IX 1982 r. - Prawo spółdzielcze (Dz.U. nr 30, poz. 210 ze zm.).

10 Por. M. Gersdorf: Spółdzielcza umowa o pracę, Warszawa 1979; M. Gersdorf, M. Gersdorf-Giaro: Spółdzielczy stosunek pracy w ustawie prawo spółdzielcze, Warszawa 1988; F. Małysz: Ustanie spółdzielczego stosunku pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 3/1983, s. 52-61.

dowaniu przewidzianym w razie wypowiedzenia umowy o pracę i o przywróceniu do pracy. Zakres podmiotowy stosunków pracy z powołania, po nowelizacji kodeksu pracy, uległ zasadniczej zmianie. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 68 § 1 kp. stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się w przypadkach określonych w odrębnych przepisach albo przepisach wydanych na podstawie art. 298 kp. Artykuł 298 § 3 kp. stanowi, iż Rada Ministrów może, w drodze rozporządzenia, wprowadzić dla pracowników zatrudnionych w niektórych działach służby państwowej, w zakładach opieki zdrowotnej i w jednostkach pomocy społecznej, w jednostkach wojskowych i na stanowiskach związanych ze służbą zagraniczną lub obronnością kraju, a także zatrudnionych za granicą przez polskie przedsiębiorstwa nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania, a także na podstawie powołania. *De lege lata* powołanie na stanowisko jest formą właściwą zatrudnienia tylko wtedy, gdy przepis prawa wyraźnie tak stanowi. Wśród aktów prawnych przewidujących powołanie jako sposób nawiązania stosunku pracy wymienić można przykładowo: dyrektora, jego zastępcę i głównego księgowego w przedsiębiorstwie państwowym,[11] sekretarza i skarbnika gminy, powiatu, województwa[12], okręgowych inspektorów pracy i ich zastępców,[13] dyrektorów jednostek badawczo-rozwojowych.[14]

Adresatami postanowień układu zbiorowego pracy mogą być również pracownicy, których stosunek powstał w drodze wyboru na stanowisko, jeśli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w

---

11 Art. 33, 34 i 44 ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (tj. Dz.U. z 1991 r. nr 18, poz. 80 ze zm.).

12 Art. 2 pkt 3 ustawy z 22 III 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. nr 21, poz. 124 ze zm.).

13 Art. 25 ustawy z 6 III 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tj. Dz.U. z 1995 r. nr 54, poz. 276 ze zm.).

14 Por. M.in. J. Jaśkiewicz: Stosunki służbowe w administracji, Warszawa-Poznań 1969; T. Liszcz: Status prawny kadr kierowniczych w zakładach pracy gospodarki uspołecznionej, [w:] Z problematyki prawa pracy i polityki społecznej, t. 6, pod red. T. Zielińskiego, Katowice 1983, s. 31-54; także: Stosunek pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego w PRL, Lublin 1986; Z. Kubot: Odpowiedzialność dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, Wrocław 1995.

charakterze pracownika (art. 73 kp.). Objęcie na podstawie wyboru stanowiska w organizacji społecznej, politycznej, związku zawodowym, w radzie nadzorczej spółki, w organach samorządu terytorialnego lub zawodowego, w organach państwowych nie zawsze powoduje powstanie stosunku pracy. Obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika, na podstawie wyboru wynika z przepisów szczególnych lub ze statutu. Zgodnie z art. 2 ustawy z 22 III 1990 r. o pracownikach samorządowych pracownikami samorządowymi zatrudnionymi na podstawie wyboru są: 1) w urzędzie marszałkowskim: marszałek województwa, wiceprzewodniczący zarządu oraz pozostali członkowie zarządu województwa - jeżeli statut województwa tak stanowi, 2) w starostwie powiatowym: starosta, wicestarosta oraz pozostali członkowie zarządu powiatu - jeżeli statut powiatu tak stanowi, 3) w urzędzie gminy:wójt, burmistrz, prezydent miasta, ich zastępcy, członkowie zarządu gminy - jeżeli statut gminy stanowi, 4) w związkach jednostek samorządu terytorialnego: przewodniczący zarządu związku i pozostali członkowie zarządu - jeżeli statut związku tak stanowi. Stosunek pracy z wyboru zbliżony jest do umowy pracę na czas określony, z reguły bowiem zatrudnienie pracownika następuje na czas kadencji. [15]

Ostatnią kategorię stanowią pracownicy mianowani.[16] Według art. 76 kp. w drodze mianowania nawiązuje się stosunki w przypadkach uzasadnionych szczególnym charakterem pracy, określonych odrębnymi przepisami lub przepisami wydanymi na podstawie art. 298 kp. Obecnie w drodze mianowania zatrudnia się m.in. urzędników państwowych,[17] urzędników służby cywilnej,[18] sę-

---

15 J. Piątkowski: Wprowadzenie do prawa stosunku pracy, Toruń 1994, s. 76-77.; Z. Salwa: Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 1996, s. 135; uchwała SN z 8 XII 1994 r., I PZP 50/ 94 z krytyczną glosą A. Kisielewicza: OSP z. 1995, z. 10, poz. 216.

16 Por. m.in. A Dubownik: Zmiany treści stosunku pracy z mianowania - wybrane zagadnienia, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 7-5/1998, s. 9-16; L. Florek: Uwagi o sytuacji urzędnika państwowego, „Państwo i Prawo" nr 4/1984, s. 44-57.

17 Ustawa z 16 IX 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. nr 31, poz. 214 ze zm.).

18 Ustawa z 18 XII 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 1999 nr 49, poz. 483 ze zm.).

dziów,[19] prokuratorów,[20] państwowych inspektorów pracy,[21] pracowników samorządowych, nauczycieli akademickich,[22] pracowników NIK.[23] W przypadku wymienionej grupy zatrudnionych ustawodawca ustanowił jednak pewne ograniczenia. Polegają one na wyłączeniu spod regulacji układowej niektórych pracowników (art. 239 § 3 kp.)

---

19 Ustawa z 20 VI 1985 r. prawo o ustroju sądów powszechnych (tj. Dz.U. z 1994 r. nr 7, poz. 25 ze zm.).

20 Ustawa z 20 VI 1985 r. o prokuraturze (tj. Dz.U. z 1994 r. nr 19, poz. 70 ze zm.).

21 Ustawa z 6 III 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tj. Dz.U. z 1985 r. nr 54, poz. 276 ze zm.)

22 Ustawa z 12 IX 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 65, poz. 385 ze zm.).

23 Ustawa z 23 XII 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz.U. z 1995 r. nr 13, poz. 59).

3. Inne osoby objęte postanowieniami układu zbiorowego pracy

Od ogólnej zasady stanowiącej, że układ zbiorowy pracy reguluje prawa i obowiązki pracowników prawodawca wprowadził odstępstwo. Na podstawie art. 239 § 2 kp. postanowieniami porozumienia w całości lub części mogą być objęte osoby nie będące pracownikami w rozumieniu art. 2 kp., lecz świadczące pracę na innej podstawie prawnej. Kodeks dopuszcza więc stosowanie postanowień normatywnych wobec osób pozostających w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia typu cywilnoprawnego. Wśród umów prowadzących do nawiązania tego rodzaju stosunków prawnych wymienić można umowę o dzieło (art. 627 i n. kc.), umowę zlecenia (art. 734 i n. kc.), umowę agencyjną (art. 758 i n. kc.), umowy o świadczenie usług, a także umowy o pracę nakładczą regulowane przez rozporządzenie Rady Ministrów z 31 XII 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą.[24] Postanowień układowych nie stosuje się natomiast wobec osób pozostających w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia typu administracyjnoprawnego, a zatem funkcjonariuszy Policji, UOP, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Straży Pożarnej, żołnierzy zawodowych. Powyższe wyłączenie odnosi się również do posłów i senatorów pozostających w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia o charakterze ustrojowym i więźniów świadczących pracę w ramach niepracowniczego zatrudnienia typu penalnego.

Przepis art. 239 § 2 kp. stanowi, że układem mogą być objęci emeryci i renciści (byli pracownicy). Tradycyjnie w treści układów zbiorowych pracy przewiduje się różnego rodzaju świadczenia na rzecz byłych pracowników. Dotyczy to w szczególności deputatów i świadczeń o charakterze socjalnym (np. finansowanie wczasów, dopłaty do wypoczynku). Strony negocjujące układ pragną bowiem w ten sposób utrzymać więź między dotychczasowymi pracownikami a zakładem pracy.

---

24 Dz.U. z 1976 r. nr 3, poz. 19 ze zm.

W związku z treścią art. 239 § 2 kp. nasuwa się pytanie, czy prawodawca w sposób wyczerpujący wymienił osoby, które może obejmować porozumienie, czy też wskazał je tylko przykładowo, pozostawiając ostateczną decyzję w tym zakresie stronom układu. Opierając się na literalnej wykładni przytoczonego przepisu należałoby przyjąć, że ustawodawca dopuszcza stosowanie porozumienia wyłącznie wobec osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz emerytów i rencistów. Kodeks pracy umożliwiając bowiem stronom rozszerzenie zakresu podmiotowego nie zastrzega, że dotyczy to „w szczególności" osób wymienionych w art. 239 § 2 kp. Nie wydaje się jednak, aby przedstawiony wniosek był trafny. Skoro strony układu zbiorowego pracy mogą wyłączyć określone grupy pracowników spod regulacji układowej (art. 239 § 1 kp.), to wypada uznać, że mają prawo postąpić zgodnie ze swoją wolą także wówczas, gdy chcą przyznać pewne uprawnienia osobom innym niż wymienione w art. 239 § 2 kp. Nie nastąpi naruszenie przepisów o zakresie podmiotowym układu zbiorowego pracy w razie przyznania małżonkowi i dzieciom pracownika zmarłego wskutek wypadku przy pracy np. pierwszeństwa w zatrudnieniu lub prawa korzystania z urządzeń socjalnych zakładu pracy. Podkreślić należy, że prawodawca jedynie w drodze wyjątku dopuszcza stosowanie postanowień określonego porozumienia dodatkowo, poza pracownikami, także wobec osób wymienionych w art. 239 § 2 kp. Oznacza to, iż nie jest możliwe zawarcie porozumienia normatywnego obejmującego wyłącznie osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub też emerytów i rencistów.[25]

---

25 W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 1996, s. 525.

4. Podmioty wyłączone spod materii układowej

Wyjątek od ogólnej zasady wyrażonej w art. 239 § 1 kp. polega również na zawężeniu zakresu podmiotowego układu zbiorowego. Wyłączenie niektórych pracowników spod regulacji układowej może przybrać charakter obligatoryjny bądź fakultatywny. Zgodnie z treścią tego przepisu układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony postanowią inaczej. Możliwe jest więc ograniczenie zakresu podmiotowego układu wolą stron zawierających porozumienie. Negocjatorzy mogą zdecydować, że wszystkie lub niektóre z postanowień zakładowego źródła prawa nie będą stosowane wobec określonych grup pracowników. Wyłączenia mogą dotyczyć rodzaju pracy, pełnionych funkcji. Natomiast wykluczone jest dokonanie ich w oparciu o kryterium przynależności związkowej,[26] gdyż naruszyłoby to zasadę równego traktowania wszystkich pracowników. Z przyznanej kompetencji strony układu zbiorowego powinny korzystać wyjątkowo, tylko w razie rzeczywistej potrzeby. Pracownicy wyłączeni spod regulacji układowej w części lub całości winny być wskazane w sposób wyraźny, nie budzący żadnych wątpliwości.

Ograniczenia o charakterze obligatoryjnym przewiduje w art. 239 § 3 kp. Według tego przepisu układu nie zawiera się dla mianowanych pracowników urzędów państwowych, mianowanych pracowników samorządowych, sędziów i prokuratorów. Z treści cytowanego przepisu wynika, że inni pracownicy mianowani, np. nauczyciele mogą być objęci postanowieniami układowymi. W związku z tym nasuwa się pytanie, czy układ zbiorowy może określać prawa i obowiązki urzędników służby cywilnej, zważywszy, iż ustawa o służbie cywilnej jest późniejsza niż przepisy działu XI kodeksu pracy. W 1994 r. gdy nowelizowano przepisy o układach zbiorowych, prawo pracy nie posługiwało się pojęciem „urzędnik służby cywilnej."[27] Odpowiedź powinna

---

26 G. Goździewicz: Układy zbiorowe pracy. Regulamin wynagradzania. Regulamin pracy. Po nowelizacji kodeksu pracy. Komentarze, Bydgoszcz 1996, s. 45.

27 Ustawa z 5 VII 1996 r. o służbie cywilnej (Dz.U. nr 89, poz 402 ze zm.), obecnie ustawa z 18 XII 1998 r. (Dz.U. z 1999 r. nr 49, poz. 483 ze zm.).

być jednak negatywna. Mianowanymi pracownikami urzędów państwowych są bowiem nie tylko osoby, wobec których stosuje się przepisy ustawy z 16 IX 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych. Do kategorii tej należą także mianowani pracownicy urzędów państwowych tworzący korpus służby cywilnej.[28] Zgodnie z treścią w art. 239 § 3 kp. ich prawa i obowiązki wyłączone są spod regulacji układowej.

Pewne ograniczenia ustanawia także art. 241^{26} § 2 kp. przewidujący, że układ zakładowy nie może obejmować zasad wynagrodzenia osób zarządzających w imieniu pracodawcy, zakładem pracy. Regulacja ta pozostaje w związku z art. 3^{1} kp., według którego za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona osoba (§ 1). Regułę tę stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie. Pojęciem „osoby lub organu zarządzającego" ustawodawca zastąpił termin „kierownik zakładu pracy" występujący w przepisach kodeksu pracy do czasu jego nowelizacji ustawą z 2 II 1996 r. O tym kto upoważniony jest do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy, decydują przepisy prawa pracy lub akty wewnętrzne (np. statut, regulamin) regulujące ustrój danej jednostki organizacyjnej. Organ zarządzający może mieć charakter jednoosobowy (np. dyrektor przedsiębiorstwa państwowego, dyrektor szkoły) lub kolegialny (np. zarząd spółki prawa handlowego, zarząd spółdzielni). Osobą zarządzającą jest też kierownik wewnętrznej jednostki organizacyjnej osoby prawnej, jeżeli jednostka ta jest odrębnym pracodawcą, kurator, zarządca komisaryczny, tymczasowy kierownik, syndyk upadłości lub likwidator osoby prawnej. Osobą zarządzającą może być osoba prawna. W przypadku przedsiębiorstwa państwowego umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem

---

28 Por. Z. Cieślak, J. Jagielski, K. Rączka: Komentarz do ustawy o służbie cywilnej, Warszawa 1998, s. 14-22; B. Hebdzyńska: Ustawa o służbie cywilnej z komentarzem, Warszawa 1996; W. Sanetra: Służba cywilna a prawo pracy, „Prawo Pracy" nr 8/1996, s. 17-23; J. Skoczyński: Status prawny urzędnika służby cywilnej - część I, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 11/1996, s. 51-58, część II, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 12/1996, s. 44-53.

powinna wskazywać, kto dokonuje czynności zarządu w imieniu zarządcy będącego osobą prawną (art. 45 ust. 4 ustawy o przedsiębiorstwie państwowym). Przepisy kodeksowe nie zastrzegają, że osobą zarządzającą lub wchodzącą w skład organu dokonującego czynności z zakresu prawa pracy powinien być pracownik danej jednostki organizacyjnej. Oznacza to, iż upoważnienie do podejmowania działań w imieniu pracodawcy może wynikać z innego stosunku prawnego, np. z umowy zlecenia.[29] Przepis art. 241^{26} § 2 kp. nie obejmuje natomiast podmiotów, które swoje umocowanie do dokonywania tego rodzaju czynności uzyskały od organów zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

Na podstawie art. 239 § 1 kp. strony układu zbiorowego pracy ustalając zakres podmiotowy porozumienia, mogą wyłączyć spod regulacji układowej pewne kategorie pracowników. Powody tego rodzaju ograniczeń mogą być różne. Wyłączenia mogą dotyczyć pracowników objętych innym układem (zawodowym, terytorialnym). Mogą też wiązać się z przepisami prawa pracy, które przyznają określonym podmiotom stosunku pracy uprawnienia, nie przewidywane w układzie zbiorowym. W konsekwencji w zakładzie pracy mogą funkcjonować różne porozumienia normatywne, nawet wzajemnie wykluczające się.

Wyłączenie spod regulacji układowej określonych pracowników wzbudza poważne wątpliwości. Skoro zamiarem ustawodawcy było stworzenie przepisów, które opierać się będą na zasadzie autonomii stron, to postępując konsekwentnie, zakres podmiotowy postanowień normatywnych układu zbiorowego pracy winny ustalać strony porozumienia.

Ponadto może pojawić się pytanie, czy przepisy kodeksu pracy dotyczące omawianej problematyki i praktyka przystają do konstytucyjnej zasady równości i zakazu dyskryminacji. Wzgląd na powyższe zasady wymaga, by strony układu zbiorowego pracy wyłączając częściowo lub całkowicie pewne osoby spod materii układowej, mogły wskazać ku temu racjonalne przesłanki. Stąd w pełni uzasadnione wydają się ogra-

---

29 Z. Hajn: Pojecie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy - część I, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5/1997,23.

niczenia dotyczące pracowników młodocianych. Przepisy prawa pracy w sposób szczególny traktują tę kategorię pracowników. Objecie ich w pełnym zakresie postanowieniami układowymi mogłoby doprowadzić do naruszenia zasady równości. Sprzeczne zarówno z zasadą równości, jaki zakazem dyskryminacji są wyłączania opierające się na przynależności związkowej. Negocjatorzy nie mogą kształtować warunków pracy i płacy, przyjmując jako kryterium członkostwo w organizacji związkowej. Natomiast mogą kierować się rodzajem wykonywanej pracy, pełnionymi funkcjami.

ROZDZIAŁ III

PRZEKSZTAŁCENIA PODMIOTOWE STRON UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY I ICH WPŁYW NA ZAKRES OBOWIAZYWANIA POROZUMIENIA

Istotny wpływ na zakres obowiązywania układu zbiorowego pracy, zarówno ponadzakładowego jak i zakładowego, mają różnego rodzaju przekształcenia organizacyjno-prawne dotyczące nie tylko stron układowych, ale także zakładów pracy objętych postanowieniami określonego porozumienia. Zmiany, które polegają w szczególności na: podziale lub połączeniu podmiotów reprezentujących interesy pracowników bądź pracodawców, likwidacji strony układowej, przejęciu w części lub całości zakładu pracy wywołują zróżnicowane skutki, poczynając od dalszego obowiązywania określonego porozumienia normatywnego, a kończąc na utracie przez układ zbiorowy pracy mocy obowiązującej.

1. Zakres stosowania układu zbiorowego pracy w razie podziału, połączenia lub rozwiązania (utraty bytu prawnego) strony porozumienia

1.1. Zmiany w sferze układowej w związku z przejęciem pracowników na podstawie art. 23^1 kp.

1.1.1. Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę a indywidualny stosunek pracy

Podstawowe znaczenie dla poruszanego problemu ma regulacja art. 23^1 kp. Przytoczony przepis w paragrafie 1 stanowi, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on, z mocy prawa, stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. W nowej re-

dakcji art. 23^1 kp.[1] ustawodawca zrezygnował ze szczegółowego określenia przekształceń, jakim może podlegać zakład pracy (połączenie zakładów pracy, przejęcie jednego zakładu pracy w całości lub części przez inny lub podział zakładu pracy[2]), wprowadzając w to miejsce ogólne sformułowanie „przejście zakładu pracy lub jego części". Regulacja ta nawiązuje do art. 476 kz.[3] Przejście zakładu pracy lub jego części polega na tym, że określona jednostka organizacyjna w całości lub części z posiadania jednego podmiotu przechodzi w posiadanie innego podmiotu, który w ten sposób staje się pracodawcą przejętych pracowników. Przekształcenia organizacyjne mogą być skutkiem różnorodnych zdarzeń prawnych, wśród których wymienia się: zawarcie i rozwiązanie umowy dzierżawy, przekształcenie zakładu pracy w spółkę, sprzedaż, rozwiązanie umowy agencyjnej wskutek czego zakład pracy zostaje ponownie przejęty przez zleceniodawcę, stając się jego częścią, przekształcenie zakładu spółdzielni w samodzielną spółdzielnię, zniesienie mocą uchwały rady nadzorczej samodzielności wewnętrznego zakładu pracy przedsiębiorstwa państwowego, dzięki czemu przestaje on być zakładem pracy w rozumieniu kodeksu pracy, stając się częścią przedsiębiorstwa, odziedziczenie zakładu wskutek śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną. Należy zauważyć, że nie zawsze przejście, o którym mowa w art. 23^1 kp. wiąże się ze zmianą w stosunkach własnościowych, np. filia przedsiębiorstwa państwowego otrzymuje uprawnienia do zatrudniania i zwalniania pracowników, a więc jako jednostka organizacyjna staje się osobnym pracodawcą, nie uzyskuje jednak zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnych (poza prawem pracy). Nie następują zatem żadne zmiany w sferze

---

1 Zmiana wprowadzona ustawą z 2 II 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 24, poz. 110 ze zm.).

2 Artykuł 23^1 został wprowadzony do kodeksu pracy ustawą z 1989 r. Przepis ten wymagał modyfikacji ze względu na ogólne założenia nowelizacji kodeksu pracy oraz względu na potrzebę stworzenia dodatkowych uprawnień pracownikom przechodzącym do nowego pracodawcy.

3 Art. 476 kz. przewidywał, że w razie przejścia przedsiębiorstwa, gospodarstwa rolnego lub innego zakładu pracy na inną osobę, nabywca wstępuje z mocy prawa w stosunki, wynikające z umów o pracę. Artykuł 23^1 kp. dotyczy także przejścia na innego pracodawcę części zakładu pracy.

własnościowej.[4] Przedmiotem przejścia jest zakład pracy (w znaczeniu przedmiotowym) rozumiany jako zorganizowana całość złożona z określonego zespołu elementów materialnych i majątkowych, systemu organizacyjnego (właściwej struktury zarządzania) oraz załogi lub przekształcenia organizacyjno-prawne obejmują część zakładu pracy, tzn. taki zespół składników, który może być traktowany jako odrębna placówka zatrudnienia dla pracowników wykonujących w niej pracę.[5]

Podstawowym skutkiem przekształceń organizacyjnych przewidzianych w art. 23^1 kp. jest zmiana *ex lege* podmiotu zatrudniającego. Oznacza to, że z chwilą przejęcia nowy pracodawca wstępuje automatycznie w prawa i obowiązki strony dotychczasowych stosunków pracy. Skutek ten następuje z mocy prawa, w związku z tym pracodawca, który przejął zakład pracy (w sensie przedmiotowym) lub jego część nie musi zawierać nowych umów o pracę, gdyż wiążą go postanowienia umów zawartych przed zmianami określonymi w art. 23^1 kp. W ramach swobody umów można na nowo kształtować treść łączącego strony stosunku pracy, ale wymaga to porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego.

Zmiana pracodawcy dotyczy wszystkich pracowników przejmowanego zakładu pracy, niezależnie od decyzji lub umowy pracodawców uczestniczących w transferze.[6] W przypadku przejęcia części zakładu pracy przez nowego pracodawcę o tym, którzy pracownicy objęci zostaną zmianą po stronie pracodawcy decyduje stopień związania zatrudnionych z przejmowaną częścią. Ustalenie w tym zakresie nie zależy od uznania podmiotów decydujących o „przejęciu zakładu pracy w części lub całości przez innego pracodawcę," lecz jest kwestią faktu, który w

---

4 Por. J. Wratny [w:] J. Wratny, D. Kotowska, J. Szczot: Nowy kodeks pracy z komentarzem, Warszawa 1996, s. 33.

5 Por. R. Nadskakulski: Część zakładu pracy w rozumieniu wybranych przepisów prawa pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 10/1995, s. 29-30; K. Kolasiński: Prawo pracy znowelizowane, Toruń 1996, s. 122; W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 1996, s. 75.

6 Wyrok SN z 20 V 1993 r., I PRN 40/ 93, OSNCP z 1994 r., z. 4, poz. 89; „Przegląd Sądowy" nr 5/1994, s. 80 z aprobującą glosą M. Gersdorf; wyrok SN z 17 V 1995 r., I PRN 9/95, OSNAP i US z 1995 r., nr 20, poz. 248.

razie sporu musi być rozstrzygnięty przez sąd. Sąd Najwyższy uznał jednak, że porozumienie „o przekazaniu pracowników" lub umowa o przejęciu pracowników przez innego pracodawcę na mocy porozumienia między pracodawcami nie przekreślają skutków wynikających z przejęcia zakładu pracy przez innego pracodawcę (art. 23^1 § 1 kp.), które polegają na automatycznym przekształceniu po stronie podmiotu zatrudniającego stosunków pracy „przejmowanych" („przyjmowanych") pracowników przy zachowaniu tożsamości treści tych stosunków, chyba że porozumienie to lub umowa zgodne są z wolą przekazywanych („przyjmowanych pracowników").[7]

W uchwale z 19 I 1993 r., I PZP 70/ 92[8] Sąd Najwyższy stwierdził, że w razie przejęcia zakładu pracy w części przez inny zakład pracy staje się on z mocy prawa stroną w stosunkach pracy z pracownikami zatrudnionymi w przejętej części (art. 23^1 § 2 kp. w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją kodeksu pracy) także wtedy, gdy pracownicy sprzeciwiają się zmianom podmiotu zatrudniającego. W uzasadnieniu sąd ten wskazał, iż skutek polegający na kontynuacji stosunku pracy następuje bez żadnych dodatkowych warunków. W oparciu o art. 23^1 kp. nie można w szczególności konstruować domniemania zgody pracownika, które mogłoby być obalone w razie sprzeciwu pracownika wobec zmiany pracodawcy. Interpretacja tego rodzaju nie znajduje bowiem podstaw w żadnej z metod wykładni. W szczególności nie przemawiają za nią względy celowościowe. Celem art. 23^1 kp. jest ochrona pracowników przed utratą pracy i to, że konkretny pracownik chciałby zrezygnować z tej ochrony w zamian za odprawę, nie może zmieniać tego celu oraz treści tego przepisu. Poza tym akceptacja

---

7 Wyrok z 20 V 1993 r., I PRN 40/ 93, OSNCP z 1994 r., z. 4, poz. 89; zdaniem Z. Hajna rozstrzygnięcie to należy uznać za nietrafne, stoi bowiem w sprzeczności z mechanizmem automatycznej zmiany pracodawcy zawartym w art. 23^1 kp. Jego akceptacja mogłaby też otworzyć drogę do omijania opisywanej regulacji, a w szczególności wywierania na pracowników nacisków zmierzających do wyrażania zgody, a w rzeczywistości do podporządkowania się ustaleniom dokonanym przez pracodawcę lub pracodawców. Z. Hajn: Nowa regulacja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 10/1996, s. 22.

8 OSNCP z 1993 r., z. 6, poz. 100.

konstrukcji sprzeciwu oznaczałaby wprowadzenie nowego, nie znanego kodeksowi pracy, sposobu rozwiązania umowy o pracę.[9]

Zgodnie z treścią art. 23^1 § 4 kp. pracownicy, którzy nie akceptują nowego pracodawcy mają jednak możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem. Z uprawnienia tego mogą skorzystać w ciągu jednego miesiąca od dnia zawiadomienia lub powzięcia wiadomości o dokonywanych przekształceniach. Oświadczenie w tej sprawie pracownik składa dotychczasowemu lub nowemu pracodawcy, w zależności od tego, czy termin przewidziany w przepisie upływa przed czy po przekształceniach organizacyjnych. Należy dodać, iż rozwiązując w tym trybie stosunek pracy, nie narażają się na negatywne konsekwencje związane z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracownika.

Nowy pracodawca wstępuje w ogół praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, natomiast pracownik zachowuje swoje dotychczasowe uprawnienia i zobowiązania. W związku z tym członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej lub komisji rewizyjnej przysługuje także wobec nowego pracodawcy szczególna ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z 23 V 1991 r. o związkach zawodowych, zaś byłemu członkowi rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego - ochrona ustanowiona w art. 6 ust. 1 ustawy z 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego. Nowy pracodawca staje się także automatycznie stroną zawartej przez poprzednika z pracownikami umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej za łącznie powierzone im mienie. Ta swoista sukcesja uniwersalna nie obejmuje natomiast praw i

---

9 Inny pogląd reprezentuje A. Kijowski, który stwierdza, że w świetle art. 23^1kp. stosunki pracy przechodzą na nabywcę zakładu pracy automatycznie, ale pod zawieszającym warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu. Zdaniem autora wstąpienie nowego pracodawcy w stosunek pracy dokonuje się *ex lege* i przy domniemaniu zgody pracownika. Jeżeli zatrudniony chce zapobiec temu skutkowi, powinien zgłosić sprzeciw i to jeszcze przed przejściem zakładu pracy na inną osobę, por. A. Kijowski: Przejście zakładu pracy na inną osobę, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 4/1991, s. 46-55; por. także Z. Hajn: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę a zasada wolności pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5/1994, s. 54-60.

obowiązków z innych stosunków prawnych, w tym zwłaszcza z niepracowniczych stosunków zatrudnienia typu cywilnoprawnego (z umowy o dzieło, zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy o pracę nakładczą)[10].

Nieco inaczej kształtuje się sytuacja pracowników pozaumownych (zatrudnionych na podstawie mianowania, powołania, wyboru).

Artykuł 23^1 § 5 kp. stanowi, iż pracodawca, z dniem przejęcia zakładu pracy lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie nieuzgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Takie rozwiązanie stosunku pracy powoduje skutki prawne jak rozwiązanie dokonane przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Z treści przytoczonego przepisu wynika zatem, że stosunki pracy pracowników pozaumownych pozostają w niezmienionym kształcie także po zmianie podmiotu zatrudniającego. Nowego pracodawcę wiążą więc dotychczasowe warunki pracy (warunki zatrudnienia, które obowiązywały w przejętym zakładzie pracy). *Ex natura* wyłączeniu ulegają

---

10 Podobnie dyrektywa Unii Europejskiej nr 77/187 z 14 II 1977 r. dotyczącą zbliżania ustawodawstw państw członkowskich w sprawie zachowania praw pracowników w przypadku transferu przedsiębiorstwa, zakładu lub części zakładu, por. L. Florek: Prawo pracy Unii Europejskiej [w:] Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 1996, s. 32: tenże: Polskie prawo pracy a standardy Unii Europejskiej [w:] Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego, Warszawa 1997, s. 243; L. Mitrus: Przejecie zakładu pracy przez nowego pracodawcę w prawie Wspólnoty Europejskiej, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 2/1998, s. 11-17; M. Matey-Tyrowicz: Polskie prawo pracy wobec integracji europejskiej, „Państwo i Prawo" nr 4-5/1996, s. 125-135.

tylko te elementy pozaumownego statusu pracowniczego, które nie mogą być stosowane z przyczyn obiektywnych.

W szczególnej sytuacji znajdują się pracodawcy, którzy nie mają możliwości dalszego zatrudniania pracowników na dotychczasowej podstawie prawnej. Zgodnie z art. 23^1 § 5 kp. pracodawcy ci w dniu przejęcia pracowników lub w terminie późniejszym mogą zaproponować nowe warunki pracy. Przyjęcie przez pracowników propozycji zakładu pracy spowoduje kontynuowanie zatrudnienia na nowych zasadach. Jeżeli przejmowane osoby nie zaakceptują nowych praw i obowiązków, ich stosunki pracy ulegną rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia.

Zmiany organizacyjno-prawne określone w art. 23^1 kp. nie mają większego znaczenia w odniesieniu do indywidualnych stosunków pracy. Są one bowiem z mocy prawa kontynuowane na dotychczasowych warunkach. Inaczej sprawa ta przedstawia się w przypadku zbiorowych stosunków pracy. Przekształcenia wskazane w art. 23^1 kp. odgrywają istotną rolę w zwłaszcza w płaszczyźnie układowej.

Należy w związku z tym ustalić, w jaki sposób zmiany określone w przytoczonym przepisie wpływają na zakres obowiązywania układu zbiorowego pracy.

1.1.2. Przejęcie pracowników na podstawie art. 23^1 kp. a układ zbiorowy pracy

Rozważania dotyczącego tego problemu rozpocząć należy od kilku ogólnych uwag.

Wśród różnych zdarzeń prawnych powodujących, według art. 23^1 kp., przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę wymienia się także połączenie lub podział zakładów pracy.[11] Natomiast w przepisach działu XI kodeksu pracy poświeconym układom zbiorowym pracy odróżnia się „przejęcie pracowników przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23^1 kp." (art. 241^8 kp.) od „połączenia" lub „podziału zakładów pracy", które regulują art. 241^{20}, art. 241^{21} kp.

---

11 Z. Hajn: Nowa regulacja..., op. cit., s. 18.

w odniesieniu do układów ponadzakładowych oraz art. 241^{29} kp. - dotyczący porozumień wynegocjowanych na niższym szczeblu. Nasuwa się więc pytanie, w jakiej sytuacji stosuje się ogólną formułę z art. 241^{8} kp., a w jakich przypadkach regulacje zamieszczone w rozdziałach II i III.

Rozróżnienie między podziałem czy połączeniem zakładów pracy a przejęciem pracowników przez innego pracodawcę wynika stąd, że przepisy o układach zbiorowych pracy zostały uchwalone w 1994 r.[12], gdy obowiązywał art. 23^{1} kp. w swej pierwotnej wersji. Biorąc pod uwagę powyższą okoliczność wypada przyjąć, iż art. 241^{8} kp. dotyczy przejęcia pracowników wskutek różnych zdarzeń prawnych określonych w art. 23^{1} kp., z wyłączeniem jednak podziału i połączenia zakładów pracy.

Artykuł 241^{8} § 1 kp. stanowi, że w okresie jednego roku od dnia przejęcia pracowników przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23^{1} stosuje się do nich postanowienia układu, którym byli objęci przed przejęciem. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu. Z treści przytoczonego przepisu wynika zatem, że w okresie roku od dnia przekształceń organizacyjno-prawnych dotyczących podmiotu zatrudniającego, warunki umów o pracę nie ulegają żadnym modyfikacjom bądź zmieniają się, ale wyłącznie na korzyść pracowników. W obu przypadkach nie ma znaczenia czy dotychczasowe porozumienie jeszcze obowiązuje, czy też utraciło moc prawną, np. doszło do rozwiązania układu zbiorowego pracy w drodze wypowiedzenia lub porozumienia. Odmienne (korzystniejsze) ukształtowanie stosunków pracy może nastąpić w każdym czasie bez zachowania szczególnych wymogów prawnych. Upływ terminu przewidzianego w art. 241^{8} § 1 kp. powoduje uchylenie mocy obowiązującej dotychczasowego układu zbiorowego pracy. Jest to skutek daleko idący. Oznacza bowiem, że nowy pracodawca zwolniony jest *ex lege* ze wszystkich zobowiązań, jakie ciążą na nim z mocy porozumienia zawartego przez poprzednika (z

---

12 Ustawa z 29 IX 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 113, poz. 547).

wyjątkiem obowiązków wynikających z indywidualnych umów o pracę). Artykuł 241^8 kp. umożliwia więc nowemu pracodawcy uwolnienie się od postanowień układu wynegocjowanego przez jego poprzednika (w przypadku porozumienia o charakterze zakładowym) albo obowiązującego w zakładzie pracy przekształconym na podstawie art. 23^1 kp. (w odniesieniu do układów zawartych na szczeblu ponadzakładowym). Celem tej regulacji jest zatem ochrona nowego pracodawcy, nie będącego stroną ani uczestnikiem dotychczasowego porozumienia normatywnego.[13] Po upływie roku od dnia przejęcia pracowników warunki umów o pracę stosuje się nadal do końca okresu wypowiedzenia zmieniającego. Ustawodawca przyjął więc zasadę, że zmiana praw i obowiązków nie następuje w sposób automatyczny, lecz w drodze jednostronnej czynności prawnej określonej w art. 42 kp. (lub w drodze porozumienia stron stosunku pracy).

Przejmując zakład pracy w części lub całości, nowy pracodawca może zobowiązać się również do przejęcia innych osób (nie będących pracownikami) wykonujących pracę na rzecz dotychczasowego pracodawcy. Chodzi tu w szczególności o osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nakładczą, umowy o dzieło, umowy zlecenia, a ponadto emerytów i rencistów, których mógł obejmować dotychczasowy układ zbiorowy pracy (art. 239 § 2 kp.). Wobec wymienionych osób nie stosuje się zasady przewidzianej w art. 23^1 kp. w tym sensie, iż nowy pracodawca nie ma obowiązku dalszego ich zatrudniania. Jeżeli jednak złoży oświadczenie o ich przejęciu, to zgodnie z art. 241^8 § 3 kp. przez okres jednego roku od dnia przejęcia zobowiązany jest do stosowania wobec nich dotychczasowego układu. Po tym okresie postanowienia układowe przestają go wiązać. Skutek ten następuje *ex lege*. Nie ma więc potrzeby dokonywania jakichkolwiek czynności prawnych.[14]

Artykuł 241^8 kp. usytuowany jest w części ogólnej działu XI dotyczącego układów zbiorowych pracy. Stąd wniosek, iż powyższa regu-

---

13 J. Wratny, op. cit., s. 282.

14 Artykuł 241^8 kp. nie tylko realizuje wymagania dyrektywy nr 77/187 Unii Europejskiej, ale ponadto poszerza ochronę pracowników i innych osób w związku ze zmianą pracodawcy, por. L. Florek: Prawo pracy Unii..., op. cit., s. 39.

lacja dotyczy zarówno układu ponadzakładowego, jak i porozumienia zawartego na szczeblu zakładowym. Należy jednak zwrócić uwagę, że jeżeli pracownicy przed ich przejęciem byli objęci układem ponadzakładowym, obowiązującym u nowego pracodawcy, przepisy § 1-3 stosuje się do układu zakładowego (art. 241^{8} § 4 kp.). Oznacza to, że układ wynegocjowany na szczeblu ponadzakładowym obowiązuje w pełnym zakresie także po zmianach przewidzianych w art. 23^{1} kp.

Artykuł 241^{8} kp. określając wpływ różnego rodzaju przekształceń organizacyjno-prawnych na obowiązywanie porozumień normatywnych, nie obejmuje skutków łączenia lub podziału zakładów pracy. W tym zakresie ustawa przewiduje odmienne reguły.

1.2. Łączenie zakładów pracy

Łączenie zakładów pracy polega na tym, że co najmniej dwaj pracodawcy łącząc się, przestają istnieć i z nich powstaje nowy podmiot zatrudniający. Skutki owych przekształceń w odniesieniu do ponadzakładowego układu zbiorowego pracy określa art. 241^{20} § 1 kp., natomiast w przypadku porozumienia wynegocjowanego na niższym szczeblu stosuje się art. 241^{29} § 4 i 5 kp.

1.2.1. Układ ponadzakładowy

Przepis art. 241^{20} § 1 kp. przewiduje, że w razie gdy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci różnymi układami ponadzakładowymi, nowy pracodawca wspólnie z zakładową organizacją związkową składa na piśmie oświadczenie, które z tych układów będą stosowane. Odpowiednie stosowanie art. 241^{25} kp. wskazuje, iż w razie wielości organizacji związkowych działających w połączonym zakładzie pracy, oświadczenie w tej sprawie składają pracodawca wspólnie ze wszystkimi organizacjami reprezentującymi pracowników. Zdaniem G. Goździewicza oświadczenie to jest swoistym porozumieniem o stosowaniu ponadzakładowego układu zbiorowego pracy względem pracowników konkretnego zakładu pracy. Podmioty na szczeblu zakładu pracy nie stają się przez to uczestnikami układu. Składają jedynie uzgodnione oświadczenia (na piśmie) stronom układu ponadzakładowego o jego

dalszym stosowaniu względem zakładu pracy, który organizacyjnie połączył się z innym zakładem pracy.[15]

Należy zwrócić uwagę, iż ustawodawca posługuje się określeniem „które z tych układów będą stosowane". Zatem nie wymaga, aby w nowo utworzonej jednostce organizacyjnej obowiązywał jeden, wybrany układ. Wobec tego pracodawca, wspólnie z zakładową organizacją związkową może ustalić, że pracownicy nowego zakładu pracy objęci będą postanowieniami tego samego porozumienia lub wybranymi postanowieniami różnych ponadzakładowych układów zbiorowych pracy.

Wśród zatrudnionych przez nowego pracodawcę wyróżnić można dwie grupy, mianowicie osoby, których już wcześniej obejmowały wybrane przepisy układowe oraz pracowników związanych uprzednio innymi (nie wybranymi) układami o charakterze ponadzakładowym. W stosunku do osób zakwalifikowanych do pierwszej kategorii łączenie zakładów pracy nie będzie miało praktycznie znaczenia, gdyż ich dotychczasowe prawa i obowiązki wynikające ze stosunku pracy nie ulegną zmianie. Inaczej sytuacja się przedstawia w przypadku drugiej grupy zatrudnionych. Stosunki pracy tych osób regulują w zasadzie dwa układy zbiorowe pracy - dotychczasowe porozumienie oraz nowy układ, ustalony przez pracodawcę wspólnie ze związkami zawodowymi. W porównaniu z treścią ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, który obejmował pracowników przed połączeniem zakładów pracy, wybrane porozumienie może korzystniej kształtować prawa i obowiązki pracowników, ale może również zawierać postanowienia pogarszające sytuację zatrudnionych. Biorąc pod uwagę tę drugą ewentualność, ustawodawca przyjął, że w okresie jednego roku od dnia połączenia zakładów pracy warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy nie mogą być dla pracowników mniej korzystne od wynikających z układów ponadzakładowych, którymi byli oni objęci przed połączeniem. Pracownicy objęci dotychczas innymi porozumieniami mają więc gwarancję, iż przed upływem terminu wskazanego w art. 241^{20} § 3 kp. ich prawa i

---

15 G. Goździewicz: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 147; tenże: Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 3/1998, s. 24.

obowiązki nie ulegną pogorszeniu. Należy zwrócić uwagę, że warunki umów o pracę lub innych podstaw nawiązania stosunku pracy obowiązują także po roku od połączenia zakładów pracy. Pracodawca może je jednak zmienić w drodze wypowiedzenia zmieniającego lub porozumienia (art. 241^{20} § 3 w zw. z art. 241^{7} § 5 zd. drugie kp.)

Wypada dodać, że z gwarancji przewidzianej w art. 241^{20} § 3 kp. korzystają również pracownicy w sytuacji, gdy podmioty wskazane w § 1 (pracodawca i zakładowa organizacja związkowa) nie ustalą, który z ponadzakładowych układów zbiorowych pracy będzie obowiązywał w nowym zakładzie pracy. Brak oświadczenia w tej kwestii powoduje, iż uprzednio wynegocjowane porozumienia przestają obowiązywać z chwilą połączenia zakładów, natomiast warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy mogą ulec zmianie po roku od dnia przekształceń (art. 241^{20} § 1 w zw. z art. 241^{20} § 3 kp.).

Przedstawione zasady dotyczą pracowników, którzy uprzednio (przed połączeniem zakładów pracy) w pełnym zakresie objęci byli ponadzakładowymi układani zbiorowymi pracy. W praktyce sytuacja może być bardziej złożona. Spod regulacji układowej mogły zostać wyłączone określone grupy zatrudnionych (art. 239 § 1 kp.). Taka sytuacja może mieć miejsce we wszystkich zakładach pracy, albo w niektórych z nich. Ponadto nie wszystkie zakłady pracy musiały podlegać regulacji układowej. Wobec tego nasuwa się pytanie, czy łączenie zakładów pracy wpływa w jakikolwiek sposób na prawa i obowiązki pracowników dotychczas nie objętych regulacją układową. Kwestię tę rozstrzyga art. 241^{20} § 4 kp. Zgodnie z treścią przytoczonego przepisu w razie, gdy nie wszyscy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci układami ponadzakładowymi, układ ponadzakładowy stosuje się do pracowników i innych osób dotychczas nim objętych. Pracodawca wspólnie z zakładową organizacją związkową może rozszerzyć stosowanie tego układu na wszystkich lub niektórych pracowników nie objętych dotychczas tym układem, powiadamiając o tym strony układu. Ustawodawca umożliwił więc rozszerzenie mocy obowiązującej ponadzakładowego układu zbiorowego pracy na pracowników, wobec których uprzednio nie stosowano porozumienia normatywnego. Za-

strzec jednak należy, że rozszerzenie dotyczy jedynie pracowników w rozumieniu art. 2 kp. Rozszerzenie nie może zatem obejmować osób świadczących pracę na innej podstawie prawnej (pozostających w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia typu cywilnoprawnego), emerytów i rencistów. Oświadczenie złożone stronom układu ponadzakładowego ma charakter informacyjny i nie wpływa na treść i datę wejścia w życie dokonanych ustaleń. Wchodzą one bowiem w życie w terminie ustalonym przez pracodawcę ze związkami zawodowymi.[16]

Artykuł 241^{20} kp. reguluje sytuację, gdy łączone zakłady pracy objęte były różnymi ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy. Przytoczony przepis nie przewiduje jednak wszystkich możliwości w tym zakresie. Może bowiem zdarzyć się i tak, że każdy z łączonych podmiotów objęty był tym samym porozumieniem, albo układ wynegocjowany na szczeblu ponadzakładowym obowiązywał tylko w jednym z łączonych jednostek organizacyjnych. Wydaje się, iż w obu przypadkach nowy pracodawca powinien przestrzegać postanowień tego jedynego właściwie układu. Podmioty wymienione w art. 241^{20} kp. nie mają bowiem możliwości wyboru porozumienia spośród dwóch lub większej liczby układów.[17]

1.2.2. Układ zakładowy

Skutki łączenia zakładów pracy w odniesieniu do układu zakładowego określa art. 241^{29} § 4 i 5 kp. Z jego treści wynika, że przedstawione powyżej reguły odnoszące się do układu ponadzakładowego w pewnym stopniu stosuje się także w przypadku porozumienia wynegocjowanego na niższym szczeblu. Zwrócić należy jednak uwagę na istotną różnicę w tym zakresie. Łączenie zakładów pracy powoduje, iż podmioty występujące uprzednio w charakterze strony zakładowego układu zbiorowego pracy przestają istnieć. Nowy pracodawca nie wstępuje w prawa stron wynegocjowanych wcześniej porozumień. Ustawodawca nie przewidział bowiem sukcesji praw i obowiązków w

---

16 Z. Salwa: Kodeks pracy. Po nowelizacji. Komentarz, Warszawa 1996, s. 356.

17 K. Jaśkowski: Wpływ przekształceń podmiotowych na obowiązywanie układu zbiorowego pracy, „Prawo Pracy" nr 2/1995, s. 25-26.

płaszczyźnie układowej w przypadku łączenia jednostek organizacyjnych.[18] W związku z tym wypada stwierdzić, że skoro przestaje istnieć strona układu zbiorowego pracy, to przestaje istnieć także to porozumienie.[19] Konsekwencją powyższych przekształceń mógłby być zatem stan bezukładowy. W celu niedopuszczenie do tej negatywnej sytuacji art. 241^{29} § 4 kp. stanowi, że w razie gdy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci różnymi układami zakładowymi, nowy pracodawca wspólnie z zakładową organizacją zakładową ustala, który z tych układów będzie u niego stosowany do czasu zawarcia nowego układu zakładowego.

Nasuwa się jednak pytanie, jak kształtują się prawa i obowiązki pracowników w okresie przejściowym, tj. między połączeniem zakładów pracy a zawarciem nowego zakładowego układu zbiorowego pracy. Na wstępie należy dokonać podziału zatrudnionych na pracowników, których wcześniej obejmował wybrany przez podmioty wymienione w art. 241^{29} § 4 kp. układ zakładowy oraz pracowników, których dotychczas obejmowały postanowienia innych porozumień. Stosunki pracy osób zakwalifikowanych do pierwszej kategorii nie ulegają zmianie. W innej sytuacji znajdują się pracownicy należący do drugiej grupy. Zakładowe układy zbiorowe pracy, które uprzednio (przed połączeniem zakładów pracy) regulowały ich prawa i obowiązki z chwilą wyboru określonego porozumienia, przestają obowiązywać. Kodeks pracy gwarantuje jednak, iż przez okres jednego roku od dnia połączenia zakładów pracy warunki umów o pracę lub innych podstaw nawiązania stosunku pracy nie zmienią się na niekorzyść zatrudnionych (art. 241^{20} § 3 w zw. z art. 241^{29} § 3 kp.). Dopiero po tym terminie pracodawca ma możliwość ich zmiany w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy lub porozumienia.[20]

---

18 Inaczej w przypadku podziału zakładów pracy, zgodnie bowiem z art. 241^{29} § 1 kp. prawa i obowiązki strony układu zakładowego przechodzą na pracodawców powstałych w wyniku podziału

19 W. Sanetra, op. cit., s. 575.

20 A. Chabrowska: Przekształcenia organizacyjno-prawne po stronie pracodawcy i ich wpływ na zakres obowiązywania układu zbiorowego pracy, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej" nr 12/1997, s. 38; K. Jaskowski: Układy zbiorowe pracy. Praktyczny komentarz, Warszawa 1994, s. 62.

Zgodnie z art. 241^{29} § 5 kp. w sytuacji, gdy nie wszyscy pracownicy łączonych zakładów pracy objęci byli układami zakładowymi, określone porozumienie wynegocjowane na szczeblu zakładowym stosuje się do pracowników i innych osób uprzednio nim objętych. Ustawodawca dopuszcza jednak rozszerzenie układu zakładowego na pracowników i tylko pracowników[21], których dotychczas nie obejmowało porozumienie. Jeżeli w następstwie powyższych działań miałoby dojść do pogorszenia sytuacji zatrudnionych, pracodawca zobowiązany jest do dokonania czynności przewidzianych w prawie pracy (art. 241^{13} § 2 kp.).

1.3. Podział zakładów pracy

1.3.1. Układ ponadzakładowy

Zakres obowiązywania układu zbiorowego pracy zmienia się nie tylko w wyniku łączenia zakładów pracy, ale także w razie ich podziału. Zgodnie z art. 241^{21} kp. w razie podziału zakładu pracy objętego układem ponadzakładowym pracodawców powstałych w wyniku podziału wiążą postanowienia tego układu. Z treści cytowanego przepisu wynika więc, że podmioty powstałe w wyniku podziału *ex lege* są zobowiązane do przestrzegania postanowień normatywnych określonego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Biorąc pod uwagę okoliczność, iż dotychczasowy zakład pracy nie był stroną porozumienia wynegocjowanego na szczeblu ponadzakładowym (status taki mają bowiem wyłącznie podmioty wskazane w art. 241^{14} kp., tj. właściwy statutowo organ organizacji pracodawców, minister, wójt, burmistrz, prezydent miasta, starosta, marszałek województwa, przewodniczący zarządu związku samorządowego, właściwy statutowo organ ogólnokrajowego przedsiębiorcy), także nowi pracodawcy, którzy powstali w wyniku podziału określonej jednostki organizacyjnej, nie są uczestnikami układu i w związku z tym mają obowiązek respektować i realizować postanowienia układowe o charakterze normatywnym.[22]

---

21 Zdaniem J. Wratnego istnieje możliwość rozszerzenia stosowania układu nie tylko na pracowników, ale także inne osoby, op. cit., s. 307.

22 G. Goździewicz: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 149; A. Chabrowska, op. cit., s. 37.

1.3.2. Układ zakładowy

W przypadku układu zawartego na niższym szczeblu podział zakładu pracy wywołuje dalej idące skutki. Z treści art. 241^{29} § 1 kp. wynika, że w razie podziału zakładu pracy prawa i obowiązki strony układu zakładowego przechodzą na pracodawców powstałych w wyniku podziału. Innymi słowy, w wyniku podziału zakładu pracy będącego stroną określonego układu zakładowego, powstają nowi pracodawcy. Każdy z tych podmiotów wstępuje *ex lege* w prawa strony zawartego uprzednio porozumienia. Poszczególni pracodawcy mają więc możliwość dokonywania czynności prawnych dotyczących układu, w tym w szczególności uprawnienie do dokonywania zmian w treści zakładowego układu zbiorowego pracy. Należy jednak zastrzec, że czynności te są skuteczne tylko w odniesieniu do danego zakładu pracy. Oznacza to, iż porozumienia, które pierwotnie mają jednakową treść, z czasem w każdym zakładzie lub w niektórych z nich mogą ulec zmianie w trybie przewidzianym w kodeksie pracy (art. 241^{9} § 1 kp.). Wobec powyższego, wypada stwierdzić, że w przypadku podziału zakładu pracy, mającego status strony układu zbiorowego pracy, powstaje tyle układów, ilu utworzono nowych pracodawców.[23]

Wstąpienie w prawa strony zakładowego układu zbiorowego pracy zobowiązuje pracodawców do przestrzegania nie tylko postanowień o charakterze normatywnym, jak ma to miejsce w razie podziału zakładu pracy objętego układem ponadzakładowym, ale również wzajemnych zobowiązań stron.

1.4. Podział lub połączenie organizacji gospodarczej

Według art. 241^{28} kp. porozumienie normatywne o charakterze zakładowym może obejmować nie tylko indywidualnego pracodawcę, ale także organizację gospodarczą. W praktyce również te podmioty mogą ulec podziałowi lub połączeniu. Wykładnia systemowa i celowościowa przepisów kodeksu pracy wskazuje, że w odniesieniu do zakładowego układu zbiorowego pracy pozycja organizacji gospodarczej jest

---

23 K. Jaśkowski: Wpływ przekształceń..., op. cit., s. 24; W. Sanetra, op. cit., s. 575.

analogiczna do pozycji pracodawcy. Wobec tego wypada przyjąć, że zasady dotyczące podziału lub połączenia zakładu pracy stosuje się także w przypadku tego rodzaju przekształceń obejmujących podmioty wskazane w art. 241^{28} kp.

Powyższe ustalenia skłaniają więc do następujących wniosków. W wyniku podziału organizacji gospodarczej prawa i obowiązki strony porozumienia wynegocjowanego na szczeblu organizacji przechodzą na nowo powstałe podmioty. Ponieważ każda z utworzonych organizacji gospodarczych uzyskuje status strony układu, konsekwencją omawianych przekształceń organizacyjno-prawnych jest powstanie tylu porozumień normatywnych, ile powstało nowych organizacji gospodarczych. Podmioty te zobowiązane są do respektowania wszystkich postanowień układowych, zarówno normatywnych jak i obligacyjnych.

Inaczej sytuacja przedstawia się w razie połączenia organizacji gospodarczych. Nowo utworzona organizacja nie wstępuje w prawa strony uprzednio zawartych układów zbiorowych. Wspólnie z zakładową organizacją związkową ustala, które z porozumień będzie obowiązywało w danej jednostce organizacyjnej do czasu zawarcia „własnego" układu zakładowego. Także w tym przypadku pracownicy mają gwarancję, że w okresie jednego roku połączenie organizacji gospodarczych nie wpłynie negatywnie na ich dotychczasowe prawa i obowiązki (art. 241^{28} w zw. z art. 241^{29} § 4 i 5 kp.).

Należy ustalić, jak wygląda sytuacja pracodawcy włączonego do organizacji gospodarczej, który uprzednio zawarł „własny" zakładowy układ zbiorowy pracy. Artykuł 241^{28} § 1 kp. stanowi, że układ może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci tworzą organizację gospodarczą. Prawodawca nie zastrzegł jednak, iż porozumienie to powinno obejmować wszystkich pracodawców tworzących określoną organizację. Oznacza to, że nie ma prawnych przeszkód, aby układ zbiorowy pracy zawarty na szczeblu organizacji gospodarczej wiązał nie wszystkich pracodawców a jedynie tych, którzy nie zawarli uprzednio własnych porozumień normatywnych. Może więc się zdarzyć, iż jeden lub kilku pracodawców tworzących organiza-

cję gospodarczą wiązać będą postanowienia układów zakładowych zawartych bezpośrednio przez tych pracodawców, natomiast pozostałe wewnętrzne zakłady pracy zobowiązane zostaną do przestrzegania postanowień układowych wynegocjowanych przez właściwy statutowo organ jednostki organizacyjnej, o której mowa w art. 241^{28} kp. Oznacza to także, że status prawny pracowników i innych osób świadczących pracę na rzecz poszczególnych pracodawców wchodzących w skład złożonej struktury będzie zróżnicowany. Prawa i obowiązki dla części z nich wynikać bowiem będą z układu zakładowego zawartego na poziomie organizacji gospodarczej. Natomiast sytuację osób zatrudnionych przez pracodawców, którzy nie zdecydowali się na przestrzeganie postanowień wspólnego porozumienia i w związku z tym wcześniej podpisali własne układy, ureguluje porozumienia normatywne zawarte bezpośrednio przez tych pracodawców.

Włączenie zakładu pracy do organizacji gospodarczej może skutkować więc w dwojaki sposób. Stosunki pracy zatrudnionych w danej jednostce organizacyjnej mogą w dalszym ciągu (także po włączeniu) regulować postanowienia dotychczasowego porozumienia bądź pracodawca może zobowiązać się do przestrzegania zakładowego układu zbiorowego pracy wynegocjowanego na szczeblu organizacji gospodarczej. W takim przypadku mają zastosowanie reguły wskazane w art. 241^{13} kp.

1.5. Podział lub połączenie organizacji pracodawców

Konsekwencje prawne zmian organizacyjnych zachodzących po stronie zrzeszenia pracodawców zostały oparte na generalnej zasadzie trwałości (nienaruszalności) ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.[24]

Artykuł 241^{19} § 1 kp. stanowi, że w razie połączenia lub podziału (...) organizacji pracodawców albo innego podmiotu, który zawarł układ ponadzakładowy, ich prawa i obowiązki przechodzą na organiza-

---

24 A. Chabrowska, op. cit., s. 34.

cje i podmioty powstałe w wyniku połączenia lub podziału. Opierając się na literalnej wykładni cytowanego przepisu należy przyjąć, iż połączenie organizacji pracodawców bądź innego podmiotu, który w imieniu pracodawców zawarł porozumienie na szczeblu ponadzakładowym, powoduje przeniesienie uprawnień do dokonywania czynności dotyczących tego układu na nowo powstały podmiot. Staje się on *ex lege* sukcesorem wszelkich praw i obowiązków.

Poważniejsze konsekwencje w płaszczyźnie układowej powoduje podział organizacji pracodawców lub innego podmiotu, który podpisał porozumienie. W wyniku tego rodzaju przekształceń organizacyjnych poszczególni pracodawcy objęci określonym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy reprezentowani są, nie tak jak dotychczas przez jedną organizację, lecz przez dwie lub większą liczbę, w zależności od tego ile organizacji powstało w wyniku podziału. Każda nowa organizacja reprezentująca interesy swoich członków ma możliwość samodzielnie dokonywać czynności prawnych, dotyczących tego układu, ze skutkiem nie wykraczającym poza tę organizację (art. 241^{14} § 1 pkt 2 lit. b kp.). Podział organizacji pracodawców oznacza więc w istocie, że w miejsce dotychczasowego układu powstaje tyle układów ponadzakładowych, na ile organizacji podzieliła się organizacja pracodawców będąca uprzednio stroną tego układu.[25]

1.6. Przekształcenia organizacji związkowych

Skutki podziału lub połączenia organizacji związkowych w odniesieniu do układu zawartego na szczeblu ponazakładowym reguluje art. 241^{19} § 1 kp. Zgodnie z jego treścią w razie podziału lub połączenia organizacji związkowej (...) jej prawa i obowiązki przechodzą na organizacje powstałe w wyniku podziału lub połączenia. Oznacza to, że podział organizacji związkowej powoduje jedynie zwiększenie liczby podmiotów (uczestników) po stronie pracowniczej uprawnionych do dokonywania czynności dotyczących danego porozumienia (art. 241^{9} §

---

25 K. Jaśkowski: Wpływ przekształceń..., op. cit., s. 24; W. Sanetra: Kodeks..., op. cit., s. 560.

2 kp.). Kompetencje w tym zakresie przechodzą *ex lege.* Nowe organizacje związkowe nie muszą składać żadnych, dodatkowych oświadczeń w tej kwestii. Należy podkreślić, że treść porozumienia nie ulega zmianie, zmienia się jedynie krąg uczestników po stronie pracowniczej. W konsekwencji podmiot, który zawarł ponadzakładowy układ zbiorowy pracy w imieniu określonych pracodawców, zobowiązany jest do współdziałania z większą liczbą organizacji związkowych reprezentujących pracowników objętych postanowieniami danego porozumienia.

Połączenie organizacji związkowej jest procesem odwrotnym. W tym bowiem przypadku nie zwiększa się, lecz zmniejsza ilość podmiotów reprezentujących interesy zatrudnionych. Prawa i obowiązki dwóch lub większej liczby organizacji związkowych występujących dotychczas po stronie pracowniczej przejmuje podmiot, powstały w wyniku połączenia. Także w tym przypadku skutek następuje z mocy prawa, w związku z tym zarówno łączone podmioty, jak i nowa organizacja nie muszą składać żadnych oświadczeń woli w tej sprawie.

Analogiczne zasady obowiązują w razie podziału lub połączenia organizacji związkowych uczestniczących w układzie wynegocjowanym na szczeblu zakładowym. Artykuł 241^{29} § 1 kp. stanowi bowiem, że w razie podziału (...) zakładowej organizacji związkowej prawa i obowiązki strony układu zakładowego przechodzą na organizacje związkowe powstałe w wyniku podziału. Według zaś paragrafu 2 tego artykułu w razie połączenia organizacji związkowych, z których choćby jedna zawarła układ zakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia.

Z treści przytoczonych przepisów wynika zatem, że podział lub połączenie organizacji związkowych nie wpływa na byt prawny układu zbiorowego pracy. Zmienia się tylko krąg podmiotów uczestniczących w porozumieniu po stronie pracowniczej. Liczba organizacji występujących w imieniu pracowników zwiększa się w razie podziału organizacji związkowych, a zmniejsza się gdy dochodzi do ich połączenia.

1.7. Rozwiązanie strony układu zbiorowego pracy

Podmioty występujące w charakterze strony układu zbiorowego pracy zarówno ponadzakładowego, jak i zakładowego ulegają różnorodnym przekształceniom organizacyjnym, polegającym w szczególności na ich podziale lub połączeniu. Zmiany te - przede wszystkim - wpływają na zakres podmiotowy porozumienia normatywnego, w mniejszym zaś stopniu na obowiązywanie układu. Inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych występujących po stronie pracowniczej.

Zgodnie z art. 241^{19} § 2 kp. w razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu ponadzakładowego, pracodawca może odstąpić od stosowania układu ponadzakładowego w całości lub części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu, składając stosowne oświadczenie na piśmie pozostałej stronie tego układu. Z treści cytowanego przepisu wynika, że pracodawca w szczególnej sytuacji może odstąpić od porozumienia wynegocjowanego na szczeblu ponadzakładowym. Uprawnienie to przysługuje mu w razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, a zatem nie tylko tych, które zawarły układ, ale i tych, które przystąpiły do porozumienia (art. 241^{9} § 3 kp.). Rozwiązanie jednej ze stron układu zbiorowego pracy oznacza, że przestaje istnieć podmiot (podmioty) uprawniony do dokonywania czynności dotyczących danego porozumienia. Wobec tego, niemożliwa jest zmiana postanowień układowych w formie protokołów dodatkowych, jego wypowiedzenie czy rozwiązanie. W takiej sytuacji pracodawca ma w zasadzie dwie możliwości. Po pierwsze, może stosować układ ponadzakładowy w dotychczasowym kształcie i to zarówno w części normatywnej, jak i części dotyczącej wzajemnych zobowiązań stron[26], przy czym niektóre z postanowień ob-

---

26 A. Chabrowska, op. cit., s. 35; J. Wratny uważa, że w takiej ułomnej sytuacji postanowienia obligacyjne z braku jednej ze stron nie mogą być realizowane, op. cit., s. 296; inaczej G. Goździewicz, według którego zobowiązania dotyczące rozwiązanej organizacji pracodawców przechodzą na poszczególnych, jednostkowych pracodawców, op. cit., s. 146.

ligacyjnych stają się bezprzedmiotowe. Po drugie, ma prawo odstąpić w całości lub części od określonego porozumienia, składając w tym względzie stosowne oświadczenie pozostałej (istniejącej) stronie, tzn. organizacji związkowej w przypadku rozwiązania organizacji pracodawców lub tej ostatniej, w razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych uczestniczących w układzie po stronie pracowniczej. Oświadczenie, o którym mowa w art. 241^{19} § 2 kp. dla swej skuteczności wymaga formy pisemnej. Oznacza to, że dopóki pracodawca nie oświadczy na piśmie o odstąpieniu od stosowania porozumienia normatywnego w całości lub części, zobowiązany jest do przestrzegania postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Po upływie okresu równego co najmniej okresowi wypowiedzenia układu, przestają go wiązać postanowienia obligacyjne oraz postanowienia normatywne określone w art. 240 § 2 kp. Natomiast przepisy układowe dotyczące praw i obowiązków stron stosunku pracy pozostają w mocy także po wygaśnięciu porozumienia. Prawodawca dopuszcza ich zmianę w trybie wypowiedzenia określonego w art. 42 kp. (art. 241^{19} § 2 w zw. z art. 241^{7} § 5 kp.).

Przedstawione zasady obowiązują także w odniesieniu do układu zawartego na niższym szczeblu. Zgodnie bowiem z art. 241^{29} § 3 kp. w razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ zakładowy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. Przepis art. 241^{7} § 5, zdanie drugie stosuje się odpowiednio. Zasadnicza różnica między sytuacją określoną w art. 241^{19} § 2 kp. i art. 241^{29} § 3 kp. polega na tym, iż w przypadku układu ponadzakładowego o odstąpieniu od porozumienia podmiot zatrudniający zawiadamia istniejącą stronę układową. Nie może tego uczynić przy układzie wynegocjowanym na szczeblu zakładowym. Dotychczasowy partner socjalny danego pracodawcy przestaje bowiem istnieć. Wobec tego należałoby przyjąć, że czynność prawna, o której mowa w przytoczonym przepisie, powinna być poprzedzona zapowiedzią pracodawcy odstąpienia, złożoną wobec załogi i od tego momentu biegłby okres wypowiedzenia danego układu zbiorowego pracy.

1.8. Wystąpienie pracodawcy z organizacji pracodawców lub organizacji gospodarczej

Kodeks pracy wprost reguluje skutki rozwiązania strony układowej. Brak natomiast przepisu określającego, jakie znaczenie dla obowiązywania porozumienia ma wystąpienie pracodawcy z organizacji pracodawców - w odniesieniu do układu ponadzakładowego lub organizacji gospodarczej - w przypadku porozumienia wynegocjowanego na niższym szczeblu. W szczególności, czy wystąpienie pracodawcy z organizacji pracodawców (organizacji gospodarczej), która zawarła układ w jego imieniu może zwolnić podmiot zatrudniający z obowiązku stosowania danego porozumienia.

W literaturze prawa pracy prezentowane są różne rozwiązania w tym zakresie.

U. Jelińska stwierdza, że biorąc pod uwagę inne rozwiązania przyjęte w kodeksie pracy, gwarantujące obowiązywanie układu mimo działań w kierunku jego rozwiązania lub wygaśnięcia, np. wynikające z art. 241^{7} § 4 i 5 kp., które zobowiązują do stosowania układu rozwiązanego, do czasu zawarcia nowego układu lub złożenia oświadczenia stron, że nie zamierzają zawrzeć nowego układu, a także z art. 241^{19} § 2 kp., który wskazuje, że układ nie wygasa, mimo braku strony, która go zawarła - należy przyjąć, że ustawodawca generalnie kierował się zasadą zachowania ciągłości przepisów prawa pracy w jak najszerszym zakresie. Nie ma więc podstaw sądzić, że wystąpienie z organizacji pracodawców, która zawarła ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, skutecznie ochroni pracodawcę przed dalszym stosowaniem tego układu.[27]

Podobne stanowisko zajmuje W. Sanetra. Zdaniem tego autora wystąpienie pracodawcy z organizacji pracodawców nie upoważnia go do odstąpienia od stosowania układu. Mimo, iż nie ma on - jako były członek organizacji pracodawców - żadnej formalnej możliwości wpływania na decyzje, to jednak w dalszym ciągu obowiązuje go układ, a także zmiany, jakie tymczasem mogą być do niego wprowadzone.[28]

---

27 U. Jelińska: Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, „Służba Pracownicza" nr 11/1996, s. 9-10.

28 W. Sanetra, op. cit., s. 561.

Odmienny pogląd reprezentuje A. Szewc, który uważa, iż dopuszczalne jest zaniechanie stosowania układu wolą pracodawcy w razie wystąpienia z organizacji pracodawców. Warunkiem tego zaniechania jest jednak stosowanie postanowień układu i respektowania jego skutków w zakresie indywidualnych stosunków pracy przez pewien czas. Należy jeszcze nadmienić, że w przypadku, gdy pracodawca wystąpił z organizacji pracodawców, ale jeszcze obowiązuje go układ lub jest przezeń dobrowolnie stosowany, nie wiążą go późniejsze zmiany układu (tj. dokonane po ustaniu członkostwa w organizacji), a to dlatego, że organizacja pracodawców nie jest uprawniona do działania w imieniu pracodawców, którzy nie są w niej zrzeszeni, w tym również w imieniu swoich byłych członków.[29]

Powyższy pogląd podziela K. Jaśkowski. Według tego autora w omawianych sytuacjach odpowiednie zastosowanie powinien znaleźć przepis art. 241^{19} § 2 kp. Gdy bowiem pracodawca wystąpił z organizacji pracodawców lub gospodarczej organizacji pracodawców, to w odniesieniu do niego organizacja ta przestała reprezentować jego interesy. Sytuacja jest więc podobna do tej, w której następuje likwidacja organizacji pracodawców i związane z tym zaprzestanie reprezentowania interesów uprzednio zrzeszonych w niej pracodawców.[30]

Zbliżone rozwiązanie proponuje W. Masewicz. Jego zdaniem wystąpienie pracodawcy z organizacji pracodawców umożliwia wypowiedzenie układu przez indywidualnego pracodawcę z zachowaniem terminów i okresów wypowiedzenia określonych w samym układzie. Ponieważ indywidualny pracodawca w zasadzie nie jest uprawniony do wypowiedzenia układu, który został zawarty przez jego macierzystą organizację pracodawców, stan jaki powstaje po wystąpieniu tego pracodawcy z tej organizacji wywołuje m.in. taki skutek, że prawo wypowiedzenia układu przechodzi w takiej sytuacji na samego pracodawcę. Wypowiedzenia układu pracodawca dokonuje przez oświadczenie złożone ponadzakładowej organizacji związkowej, która układ

---

29 A. Szewc: Kiedy układ ponadzakładowy przestaje wiązać pracodawcę (artykuł dyskusyjny), „Radca Prawny" nr 3/1997, s. 43-44.

30 K. Jaśkowski: Wpływ przekształceń..., op. cit., s. 28.

zawarła. Skutek wypowiedzenia następuje po upływie okresu wypowiedzenia. Do czasu zawarcia jednak nowego układu zbiorowego pracy, pracodawca jest zobowiązany respektować układ dotychczasowy, chyba, że dokonując wypowiedzenia pracodawca oświadczy, że nie zamierza w ogóle zawierać jakiegokolwiek nowego układu zbiorowego.[31]

Przedstawione poglądy budzą jednak pewne wątpliwości. Rozwiązanie zaproponowane przez U. Jelińską i W. Sanetrę zapewnia - co prawda - ciągłość przepisów prawa pracy, w tym m. in. postanowień układowych, ale jednocześnie stwarza niezwykle trudną sytuację pracodawcy, który nie jest w stanie wywiązać się z zobowiązań wynikających z określonego układu zbiorowego pracy. Wystąpienie zakładu pracy z organizacji pracodawców (organizacji gospodarczej) nie rozwiązuje problemu. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem przytoczonych autorów, pracodawca zmuszony jest do przestrzegania porozumienia normatywnego do czasu rozwiązania układu lub zwolnienia go z obowiązku stosowania porozumienia. Według przepisów kodeksu pracy kompetencja w tym zakresie przysługuje wyłącznie stronom układowym. Zwrócić należy także uwagę, że według W. Sanetry pracodawcę występującego z organizacji pracodawców wiążą nie tylko postanowienia w brzmieniu w chwili wystąpienia, ale również wszelkie zmiany, jakie nastąpią w terminie późniejszym, w tym także dodatkowe zobowiązania. Problemu nie rozwiązują propozycje zgłoszone przez U. Jelińską, która uważa, że partnerzy socjalni mogą ochronić pracodawców przed trudnościami związanymi z koniecznością stosowania porozumienia w dwojaki sposób. Po pierwsze, uwzględniając już na etapie negocjacji potrzeby i możliwości poszczególnych zakładów pracy zrzeszonych w organizacji. Po drugie, zwalniając pracodawców z obowiązku stosowania postanowień układowych.[32] Nie można bowiem wykluczyć, iż pracodawca znajdzie się w trudnej sytuacji ekonomicznej po wejściu porozumienia normatywnego w życie, a strony układowe, mimo wniosku zgłoszonego przez podmiot zatrudniający, nie zechcą go

---

31 W. Masewicz: Układy zbiorowe pracy w świetle nowej regulacji prawnej, Bydgoszcz 1994, s. 170-171.

32 U. Jelińska, op. cit., s. 10.

zwolnić z obowiązku przestrzegania określonego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. W konsekwencji, powyższe rozwiązanie może nawet doprowadzić do upadłości lub likwidacji danego zakładu pracy, który nie zdołał rozwiązać problemów wynikłych ze stosowania układu zbiorowego pracy i nie został w odpowiednim czasie zwolniony ze stosowania porozumienia normatywnego w trybie przewidzianym w kodeksie pracy.

Wątpliwości wzbudza stanowisko prezentowane przez A. Szewca i K. Jaśkowskiego. Autorzy proponują stosowanie *per analogiam* art. 241^{19} § 2 kp. Zgodnie z treścią przytoczonego przepisu w razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną układu ponadzakładowego, pracodawca może odstąpić od stosowania układu ponadzakładowego w całości lub części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu, składając stosowne oświadczenie na piśmie pozostałej stronie tego układu. Bez wątpienia wystąpienie pracodawcy z organizacji pracodawców ma inny charakter niż rozwiązanie organizacji pracodawców. W tym drugim bowiem przypadku, strona porozumienia zawartego na szczeblu ponadzakładowym przestaje istnieć, a to oznacza, że brak jest podmiotu uprawnionego do dokonywania wszelkich czynności, dotyczących określonego układu, w szczególności jego zmiany lub rozwiązania. Inny skutek wywiera wystąpienie zakładu pracy z organizacji pracodawców (organizacji gospodarczej). Podmiot, który zawarł układ w imieniu danego pracodawcy funkcjonuje w dalszym ciągu (także po wystąpieniu). Zmniejsza się jedynie liczba jednostek organizacyjnych wchodzących w skład organizacji pracodawców (organizacji gospodarczej). Tego rodzaju przekształcenie organizacyjno-prawne nie ma więc znaczenia dla obowiązywania układ. Wszyscy pracodawcy dotychczas objęci danym układem zbiorowym pracy (ponadzakładowym lub zakładowym) mają obowiązek dalszego respektowania postanowień układowych. Obowiązek ten spoczywa także na pracodawcy, który wystąpił z organizacji pracodawców (organizacji gospodarczej), ale według teorii A. Szewca i K. Jaśkowskiego ma on możliwość zwolnienia się z tego obowiązku. W tym celu składa na piśmie stosowne oświadczenie. Zgodnie z art. 241^{19} § 2 kp. o odstąpieniu zawiadamia pozostałą stronę układu. Ponieważ wystąpienie pracodawcy

lub pracodawców z organizacji pracodawców, nie powoduje rozwiązania strony porozumienia, wobec tego oświadczenia w tej sprawie winien złożyć zarówno stronie pracodawczej, jak i pracowniczej. Odstąpienie staje się skuteczne po upływie okresu wypowiedzenia układu. Z tym terminem ustają postanowienia normatywne wykraczające poza treść stosunku pracy, natomiast warunki umów o pracę (powołania, mianowania, wyboru) obowiązują także po tym okresie, do czasu ich zmiany w trybie przewidzianym w kodeksie pracy.

Wydaje się, że należy odrzucić pogląd W. Masewicza. Trudno bowiem zaakceptować rozwiązanie, zgodnie z którym pracodawca występujący z organizacji pracodawców uzyskuje status „strony" ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, a do takiego wniosku zdaje się dochodzić ten autor. Uważa bowiem, iż zakład pracy może wypowiedzieć porozumienie, a tego rodzaju uprawnienie, w świetle art. 241^7 § 1 pkt 3 kp., przysługuje wyłącznie stronie układu, a zatem podmiotowi, który zawarł porozumienie - w odniesieniu do układu ponadzakładowego - organizacji pracodawców, w przypadku zaś układu wynegocjowanego na niższym szczeblu - organizacji gospodarczej.

Wobec powyższego nasuwa się wniosek, że żaden z przedstawionych poglądów nie rozstrzyga w sposób w pełni zadawalający problemu, jaki powstaje w razie wystąpienia pracodawcy z organizacji pracodawców (organizacji gospodarczej).

W projekcie ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw art. 241^{17} § 2 kp. przewidywał, że w razie wystąpienia pracodawcy z organizacji pracodawców (...) w okresie obowiązywania układu ponadzakładowego, pracodawca objęty tym układem może go wypowiedzieć. Z zachowaniem przewidzianych w tym układzie terminów i okresów wypowiedzenia. Pracodawca składa oświadczenie o wypowiedzeniu ponadzakładowej organizacji związkowej, która zawarła układ, równocześnie zawiadamiając o tym pracowników. Art. 241^7 § 3 stosuje się odpowiednio. Skreślenie tego przepisu świadczy, iż wolą ustawodawcy było utrzymanie w mocy postanowień układowych także po wystąpieniu pracodawcy z organizacji pracodawców.

Biorąc pod uwagę wszelkie okoliczności, w obecnym stanie prawnym, najwłaściwsze wydaje się rozwiązanie proponowane przez W. Sanetrę i U. Jelińską.

Prawo odstąpienia od stosowania układu przewiduje się w ustawie o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Zgodnie z art. 241^{19} § 2 kp. (w proponowanym brzmieniu) pracodawca, którego członkostwo w organizacji pracodawców ustało, może odstąpić od stosowania układu ponadzakładowego, w całości lub w części, po upływie roku od dnia ustania członkostwa, składając stosowne oświadczenie na piśmie stronom tego układu. Z treści przytoczonego przepisu wynika więc, że przez okres jednego roku podmioty stosunku pracy będą związane dotychczasowymi postanowieniami układowymi. Po tym terminie warunki umów o pracę (lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy) wynikające z danego układu ponadzakładowego będą mogły ulec zmianie w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Powyższe zasady mają obowiązywać również w razie rozwiązania się organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących strona układu ponadzakładowego.

Trudności interpretacyjne pojawiają się w przypadku wystąpienia zakładowej organizacji związkowej z federacji lub konfederacji. Zasada wolności zrzeszania się umożliwia wystąpienie związku zawodowego ze struktur ogólnokrajowych na warunkach wskazanych w statucie. Kodeks pracy nie udziela odpowiedzi na pytanie, jakie znaczenie dla obowiązywania układu zbiorowego pracy ma wystąpienie organizacji związkowej z federacji albo konfederacji. Wydaje się, że podobnie jak w razie wystąpienie pracodawcy z organizacji pracodawców, zakład pracy objęty dotychczasowym porozumieniem ma obowiązek respektować przepisy układowe także po wystąpieniu zakładowej organizacji związkowej ze struktury ogólnokrajowej.

2. Zniesienie urzędu ministra

Określonym przekształceniom organizacyjnym ze strony pracodawczej podlegają również naczelne organy administracji państwowej. W przeciwieństwie jednak do omówionych wcześniej przeobrażeń, które przechodzą pracodawcy, organizacje pracodawców, złożone podmioty gospodarcze, zniesienie urzędu ministra zwykle prowadzi do przekazania jego kompetencji innym organom.[33] Zasadę tę prawodawca stosuje nie tylko w odniesieniu do zadań z zakresu administracji państwowej, ale również na gruncie problematyki układowej. Według bowiem art. 241^{19} § 3 kp. w razie zniesienia urzędu ministra, który zawarł układ ponadzakładowy, jego prawa i obowiązki przechodzą na urząd ministra przejmującego zakres działania znoszonego urzędu. Z treści cytowanego przepisu wynika więc, iż zmiany w strukturze organizacyjnej administracji rządowej nie mają wpływu na sam byt porozumienia normatywnego. Zmienia się jedynie podmiot reprezentujący pracodawców państwowej sfery budżetowej. Uprawnienia i zobowiązania o charakterze obligacyjnym przysługujące likwidowanemu ministrowi (dotychczasowej stronie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy) przechodzą na podmiot (podmioty) przejmujące kompetencje znoszonego resortu. Powyższe przekształcenia nie mają natomiast wpływu na zakres podmiotowy i treść postanowień normatywnych. Status prawny pracodawców i pracowników państwowej sfery budżetowej regulowany dotychczasowym układem wynegocjowanym na szczeblu ponadzakładowym pozostają bez zmian. Oznacza to również, że w świetle art. 241^{19} § 3 kp. zniesienie urzędu ministra nie stwarza pracodawcom objętym danym porozumieniem podstaw do odstąpienia od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Uprawnienie w tym zakresie przysługiwałoby wskazanym podmiotom, gdyby doszło

---

33 Prawa i obowiązki naczelnych organów administracji państwowej muszą być ustalone w drodze ustawowej. Zasada ta wynika z art. 149 ust. 1 Konstytucji Rzeczpospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., który przewiduje, że zakres działania ministra kierującego działem administracji rządowej określają ustawy, por. J. Boć: Konstytucje Rzeczpospolitej oraz komentarz do Konstytucji Rzeczpospolitej Polskiej z 1997 roku, Wrocław 1998, s. 239-242.

do rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, będących stroną układu, na podstawie art. 241^{19} § 2 kp.

W kodeksie pracy nie ma przepisu określającego, jaki wpływ na funkcjonowanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mają zmiany obejmujące samorząd terytorialny. Ustawa z 8 III 1990 r. o samorządzie gminnym[34] w art. 4 stanowi, że tworzenie, łączenie, podział i znoszenie gmin, ustalanie ich granic i nazw oraz siedzib władz następuje w drodze rozporządzenia Rady Ministrów, po przeprowadzeniu konsultacji z mieszkańcami. Podobna procedura obowiązuje w przypadku powiatów. Zgodnie bowiem z art. 3 ust. 2 ustawy z 5 VI 1998 r. o samorządzie powiatowym[35] Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, tworzy, łączy, dzieli i znosi powiaty, po zasięgnięciu opinii zainteresowanych rad gmin, rad powiatów i sejmików województw. Inaczej jest w przypadku województw. Te bowiem są tworzone w drodze ustawowej.[36] Ustawodawca nie udzielił jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, co dzieje się z prawami i obowiązkami jednostek samorządu terytorialnego w razie przeprowadzenia wymienionych zmian, w szczególności czy kompetencje znoszonych województw, powiatów, gmin przechodzą na nowo powstałe podmioty. Wydaje się, iż w przypadku przekształceń w strukturze terytorialnej prawa i obowiązki dotychczasowych jednostek samorządu terytorialnego przejmują podmioty nowo powstałe.[37] Powyższa zasada odnosi się również do praw i obowiązków wynikających z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, zawartego przez wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starostę, marszałka woje-

---

34 Tj. Dz.U. z 1996 r. nr 13, poz. 74 ze zm.

35 Dz.U. nr 91, poz. 578 ze zm.

36 Kwestię tę reguluje ustawa z 24 VII 1998 r. o wprowadzeniu zasadniczego trójstopniowego podziału terytorialnego państwa (Dz.U. nr 96, poz. 603).

37 Artykuł 64 ust. 3 ustawy o samorządzie terytorialnym wprost stanowi, że prawa i obowiązki gmin uczestniczących w związku komunalnym, związane z wykonywaniem zadań przekazanych związkowi, przechodzą na związek z dniem ogłoszenia statutu związku. Podobnie art. 65 ust. 3 ustawy o samorządzie powiatowym, który przewiduje, iż prawa i obowiązki powiatów uczestniczących w związku, związane z wykonywaniem zadań przekazanych związkowi, przechodzą na związek z dniem ogłoszenia statutu. Takie same następstwa wywołuje rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie łączenia lub podziału gmin.

wództwa, przewodniczącego zarządu związku samorządowego w imieniu pracodawców samorządowej sfery budżetowej.

W razie podziału lub połączenia województw, powiatów, gmin, związku samorządowego wszelkie prawa i obowiązki wynikające z części obligacyjnej ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przechodzą na podmiot (podmioty) przejmujący zadania znoszonego urzędu.

3. Rozszerzenie zakresu stosowania układu zbiorowego pracy na podstawie decyzji Ministra Pracy i Polityki Socjalnej

Przepisy ustawy z 14 IV 1937 r. o układach zbiorowych pracy[38] przewidywały tzw. klauzulę generalizacyjną. Instytucja ta polegała na upoważnieniu ministra pracy do rozszerzenia mocą jednostronnej decyzji zakresu podmiotowego układu zbiorowego na wybrane grupy pracowników, przede wszystkim, gdy strony zatargu zbiorowego pracy nie mogły porozumieć się co do treści porozumienia kończącego ten zatarg.[39] Wzorując się na rozwiązaniu z okresu międzywojennego, także w świetle obecnie obowiązujących przepisów o układach zbiorowych pracy organowi administracji państwowej przysługuje szczególnego rodzaju uprawnienie do rozciągnięcia w części lub całości mocy obowiązującej postanowień układowych na pracowników nie objętych żadnym układem. Wydając w tym względzie stosowne zarządzenie, Minister Pracy i Polityki Socjalnej pełni swoistą rolę. Ustalając zakres podmiotowy, zachowuje się jak strona układu, mimo iż w świetle przepisów kodeksu pracy organ administracji nie występuje w tym charakterze.[40]

3.1. Okoliczności umożliwiające rozszerzenie układu zbiorowego pracy

W myśl art. 241^{18} § 1 kp. Minister Pracy i Polityki Socjalnej (i wyłącznie ten organ) może rozszerzyć stosowanie układu ponadzakładowego na wniosek ponadzakładowej organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, gdy wymaga tego ważny interes społeczny, po zasięgnięciu opinii tej organizacji, która jest uprawniona do zawarcia układu ponadzakładowego z organizacją składającą wniosek. Z treści cytowanego przepisu wynika, że uprawnienie wskazanego ministra uzależnione jest od trzech przesłanek.

---

38 Art. 21 ustawy (Dz.U. nr 31, poz. 242); instytucje tę przewidywała także ustawa z 24 XI 1986 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 42, poz. 201).

39 W. Masewicz, op. cit., s. 220.

40 Powyższa okoliczność skłania do tego, aby w rozdziale poświęconym przekształceniom organizacyjnym stron układowych omówić tryb i następstwa działań podjętych przez ministra.

Po pierwsze, organ administracji państwowej może skorzystać z klauzuli generalizacyjnej, gdy z wnioskiem w tym przedmiocie wystąpi właściwy podmiot, a mianowicie ponadzakładowa organizacja związkowa lub organizacja pracodawców. Pojawia się pytanie, czy z wnioskiem o rozszerzenie układu powinna wystąpić organizacja, będąca stroną danego porozumienia, czy też uprawnienie w tym zakresie przysługuje innej organizacji. W art. 241^{18} § 1 kp. ustawodawca posługuje się jedynie ogólnym sformułowaniem „ponadzakładowa organizacja związkowa lub organizacja pracodawców". Możliwe są zatem dwie sytuacje. Po pierwsze, z wnioskiem o rozszerzenie określonego układu zbiorowego pracy występuje strona danego porozumienia. Ma to miejsce wówczas, gdy uczestnicy rokowań zbiorowych wyłączyli spod materii układowej określonych pracowników. W takim przypadku MPiPS zwraca się o opinię do podmiotów reprezentujących stronę przeciwną. Po drugie, wniosek zgłasza ponadzakładowa organizacja związkowa, która uprawniona jest do zawarcia układu ponadzakładowego w imieniu pracowników nie objętych (dotychczas) żadnym układem lub organizacja pracodawców reprezentująca zakłady pracy, w których zatrudnione są osoby nie związane regulacją układową. Kodeks pracy nie wymaga, aby wnioskodawcą po stronie pracowniczej była organizacja reprezentatywna, wobec tego, z propozycją w tym zakresie wystąpić może każda organizacja związkowa reprezentująca pracowników wymienionych we wniosku. Inaczej jest w sytuacji, gdy MPiPS występuje do związku zawodowego o opinię w sprawie rozszerzenia porozumienia. Organ administracji rządowej ma bowiem obowiązek zapoznać się ze stanowiskiem organizacji, która uprawniona jest do zawarcia układu ponadzakładowego. Jeżeli pracowników reprezentuje kilka organizacji, opinię w przedstawionej sprawie wyrażają wszystkie związki zawodowe, a nie tylko niektórych z nich.[41] Należy ponadto podkreślić, że uprawnienie w sprawie wniosku i opinii ustawodawca przyznał tylko ponadzakładowej organizacji związkowej oraz organiza-

---

41 L. Kaczyński uważa, że MPiPS zwraca się o opinię jedynie do związku reprezentatywnego. Jego zdaniem taki wniosek wynika z art. 19 ustawy o związkach zawodowych, który nakazuje zwracanie się o opinię w sprawach aktów prawnych z zakresu prawa pracy do reprezentatywnych związków zawodowych, por. L. Kaczyński: Generalizacja układu zbiorowego pracy, „Państwo i Prawo" nr 5/1998, s. 6.

cji pracodawców, wyłączając zaś inne podmioty uprawnione do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, tj. ministra, wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starostę, marszałka województwa, przewodniczącego zarządu związku samorządowego, określone ogólnokrajowe podmioty gospodarcze. Treść art. 241^{18} § 1 kp. oznacza więc, iż brak wniosku określonej organizacji w sprawie rozszerzenia zakresu podmiotowego konkretnego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy na pracowników dotychczas nie objętych żadnym porozumieniem normatywnym pozbawia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej uprawnienia do generalizacji układu.

Ustawodawca nie określił warunków, jakim powinien odpowiadać wniosek. Sądzę, że w piśmie skierowanym do organu administracji rządowej winny znaleźć się takie informacje jak: wskazanie, którym spośród zarejestrowanych ponadzakładowych układów zbiorowych pracy wnioskodawca chciałby objąć pracowników zatrudnionych w konkretnym zakładzie pracy. Ponadto powinien określić, w jakim zakresie miałoby to nastąpić, tzn. czy wobec określonych pracowników mają mieć zastosowanie wszystkie postanowienia układowe, czy też tylko niektóre z nich. Bez wątpienia wnioskodawca powinien właściwie umotywować swą propozycję. Od przytoczonych argumentów może bowiem zależeć ostateczna decyzja ministra. W szczególności powinien wskazać ważny interes społeczny, który uzasadnia objęcie zatrudnionych postanowieniami układowymi. Powyższe informacje nie tylko ułatwią podjęcie decyzji przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, ale mogą mieć również wpływ na opinię właściwego partnera socjalnego wnioskodawcy, a jest nim według art. 241^{18} § 1 kp. ponadzakładowa organizacja związkowa, gdy propozycję zgłosiła organizacja pracodawców i *vice versa,* organizacja pracodawców w przypadku wniosku zgłoszonego przez związek zawodowy. Literalna wykładnia cytowanego przepisu wskazywałaby, że Minister Pracy i Polityki Socjalnej może skorzystać z uprawnienia, o którym mowa w art. 241^{18} § 1 kp. pod warunkiem, iż wcześniej wystąpi do właściwego podmiotu o opinię w sprawie generalizacji określonego porozumienia. Wniosek ten budzi jednak wątpliwości. Należy raczej przyjąć, że jeżeli organ administracji rządowej rozszerzając zakres podmiotowy określonego porozumienia, nie wystąpi o zaopiniowanie wniosku, naruszy wymagany przez usta-

wodawcę tryb generalizacji układu. Mimo tego uchybienia, układ ponadzakładowy jest źródłem praw i obowiązków pracowników wskazanych w zarządzeniu.

Nasuwa się pytanie, jak kształtują się uprawnienia wskazanego organu w przypadku, gdy podmiot zobowiązany do wydania opinii milczy w szczególności, czy minister może zarządzić rozszerzenie wybranego układu ponadzakładowego, mimo braku opinii ponadzakładowej organizacji związkowej lub organizacji pracodawców (w zależności od tego od kogo pochodzi wniosek). Wypada uznać, że milczenie określonego podmiotu nie pozbawia organu administracji państwowej uprawnienia przewidzianego w kodeksie pracy. Zwłaszcza, gdy podzielając stanowisko wnioskodawcy, minister uważa, że za rozszerzeniem konkretnego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przemawia ważny interes społeczny. Wobec powyższego, należy odróżnić sytuację, gdy organ administracji rządowej nie wystąpił o opinię do właściwej organizacji od przypadku, gdy minister spełnił ustawowy obowiązek w tym zakresie, natomiast podmiot, do którego organ administracji zwrócił się o wyrażenie opinii, nie poinformował o swoim stanowisku. W pierwszej sytuacji naczelny organ administracji państwowej narusza art. 241^{18} § 1 kp. Uchybienie to mogłoby stanowić podstawę zaskarżenia decyzji ministra.

Artykuł 241^{18} § 1 kp. nie określa, w jakim czasie organizacja pracodawców lub ponadzakładowa organizacja związkowa ma wyrazić swe zdanie w przedstawionej sprawie. Wydaje się, że wolą prawodawcy jest zakończenie procesu generalizacji w możliwie krótkim czasie. W związku z tym uważam, iż powinno to nastąpić bez zbędnej zwłoki.

Przesłanką warunkującą rozszerzenie układu, obok wniosku i opinii właściwego organu, jest także ważny interes społeczny. Kryterium to ma cechy klauzuli generalnej.[42] Jej treść wiąże się z takimi wartościami jak: zachowanie pokoju społecznego, równym traktowaniem pracowników wykonujących podobną pracę w analogicznych lub zbliżonych warunkach. Generalizacja wydaje się w pełni uzasadniona, gdy

---

42 Por. A. Stelmachowski: Zarys teorii prawa cywilnego, Warszawa 1998, s. 131-146; T. Zieliński: Klauzule generalne w prawie pracy, Warszawa 1988.

większość pracowników i przedsiębiorstw w danej gałęzi pracy jest związana układem.[43]

Po trzecie, Minister Pracy i Polityki Socjalnej ma prawo objęcia postanowieniami ponadzakładowego układu zbiorowego pracy pracowników dotychczas nie objętych żadnym porozumieniem. Zastrzeżenie to oznacza, że nie chodzi jedynie o jakikolwiek układ wynegocjowany na szczeblu ponadzakładowym, ale również o układ zawarty na poziomie zakładu pracy. Minister może skorzystać z uprawnienia przewidzianego w art. 241^{18} § 1 kp. wyłącznie wobec zatrudnionych, których stosunki pracy regulują przepisy powszechnie obowiązujące, regulaminy, umowy, z wyłączeniem jednak postanowień układowych.

Pomimo tego, że działanie organu administracji państwowej uzależnione jest od stosownego wniosku i opinii, minister zachowuje pozycję władczą. Ostateczna decyzja zarówno w sferze generalizacji układu, jak również zakresu rozszerzenia postanowień porozumienia zależy bowiem tylko od organu administracji rządowej. Strony układu ponadzakładowego nie mogą ograniczyć, ani tym bardziej pozbawić MPiPS uprawnienia w kwestii rozszerzenia zakresu podmiotowego określonego porozumienia. W przepisie kodeksu pracy przewiduje się, iż minister może rozszerzyć układ ponadzakładowy w części lub całości. Prawodawca dopuszcza więc kilka rozwiązań. Po pierwsze, minister może przychylić się do propozycji wnioskodawcy i wydać zarządzenie w pełni pokrywające się z wnioskiem ponadzakładowej organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, bądź (2) uznając za zasadne rozszerzenie postanowień układowych, odmiennie ustali zakres podmiotowy i przedmiotowy rozszerzenia. Przy czym należy podkreślić, że minister powołując się na ważny interes społeczny, może pominąć w zarządzeniu określonych pracowników lub niektóre spośród postanowień wskazanych we wniosku. Innymi słowy, generalizacja może mieć zakres węższy niż wniosek, a nie odwrotnie. W obu przypadkach organ, o którym mowa w art. 241^{18} kp. określa datę, z nadejściem której układ zaczyna obowiązywać.

---

43 I. Rosenblüth: Układy zbiorowe pracy. Komentarz, Kraków 1937, s. 227.

Po rozważeniu zarówno wniosku, jak i opinii Minister Pracy i Polityki Socjalnej może odmówić rozciągnięcia postanowień określonego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy na osoby zatrudnione przez wskazanego pracodawcę. O swojej decyzji powinien zawiadomić partnerów socjalnych, tj. wnioskodawcę oraz podmiot oceniający propozycję.

Rozszerzenie zakresu stosowania układu, a także zarządzenie w sprawie zaprzestania stosowania porozumienia podlega z urzędu wpisaniu do rejestru układów.

Pewne wątpliwości wśród przedstawicieli nauki wywołuje charakter prawny decyzji MPiPS. Część autorów uważa, że decyzja wydana w drodze zarządzenia jest ostateczna i nie podlega zaskarżeniu.[44] Podobnie wypowiada się W. Masewicz. Zdaniem tego autora wątpliwe jest, czy zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej stanowi decyzję administracyjną w rozumieniu przepisów kodeksu postępowania administracyjnego. W związku z tym przeciwny jest dopuszczalności jej zaskarżania do Naczelnego Sądu Administracyjnego.[45]

Wyrazicielem nieco innego poglądu jest G. Goździewicz. Według tego autora decyzja podjęta w omawianej sprawie przez ministra powinna być poddana kontroli przez NSA[46].

Nie budzi wątpliwości, że zarządzenie MPiPS wymaga kontroli sądowej. Treść art. 241^{11} § 5 kp. skłania do wniosku, iż organem właściwym do orzekania w sprawie skarg na decyzję ministra powinien być Sąd Wojewódzki w Warszawie. Rozszerzenie stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy nie jest bowiem decyzją administracyjną, lecz (w zasadzie) aktem prawotwórczym.

---

44 Z. Salwa: Układy zbiorowe pracy. Komentarz, Warszawa 1995, s. 79; W. Sanetra: Kodeks..., op. cit., s. 558.

45 W. Masewicz, op. cit., s. 223.

46 G. Goździewicz: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 143.

3.2. Postanowienia układu zbiorowego pracy objęte generalizacją

Treść art. 241^{18} § 1 kp. wskazuje, iż rozszerzeniu ulegają te postanowienia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, które dotyczą praw i obowiązków pracowników. Chodzi więc o część normatywną porozumienia, która reguluje stosunki pracy. Zarządzenie ministra nie obejmuje więc osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (umowa o dzieło, zlecenia, agencyjna, umowa o pracę nakładczą), a także emerytów i rencistów. Ponadto spod zakresu przedmiotowego zarządzenia wyłączone są postanowienia, które określają wzajemne zobowiązania stron porozumienia, czyli postanowienia o charakterze obligacyjnym. Oznacza to, iż objęcie określonych pracowników postanowieniami wybranego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, nie powoduje zmian w gronie podmiotów występujących po każdej ze stron porozumienia. Tak jak dotychczas (przed generalizacją), wszelkie czynności związane z danym układem podejmują te podmioty, które zawarły układ lub wstąpiły w prawa strony porozumienia na podstawie art. 241^{9} § 3 i 4 kp., tzn. organizacja pracodawców i wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników objętych uprzednio danym układem. Rozszerzenie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy nie oznacza bowiem, że podmioty mające zdolność do zawarcia porozumienia, stają się stronami generalizowanego układu.[47] Prawo wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany treści regulacji układowej nie przysługuje także stronom (indywidualnych) stosunków pracy, które objęte zostały, w drodze zarządzenia właściwego organu administracji państwowej, postanowieniami określonego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Podmioty te są jedynie destynatariuszami uprawnień wynikających z porozumienia normatywnego.

Wobec powyższego nasuwa się pytanie, czy czynności podejmowane przez strony, które zawarły układ ponadzakładowy, wpływają na prawa i obowiązki pracowników wymienionych w zarządzeniu MPiPS. W szczególności, czy zmiana postanowień układowych prowadzi auto-

---

47 U. Jackowiak i inni: Kodeks pracy z komentarzem, Gdańsk, 1996, s. 573.

matycznie do zmiany stosunków pracy tych osób oraz czy rozwiązanie układu prowadzi do ustania klauzuli generalizacyjnej.

W przeciwieństwie do ustawy z 1937 r., przepisy kodeksu pracy nie rozstrzygają w sposób jednoznaczny wątpliwości w tym zakresie.

Artykuł 241^{10} § 3 kp. stanowi, że zmiana postanowień układu przez strony, które zawarły układ nie powoduje zmian w treści porozumienia (o stosowaniu w części lub całości obcego układu). Zasada ta nie ma zastosowania w przypadku rozszerzania porozumienia zawartego na szczeblu ponadzakładowym. Stąd wniosek, iż decyzja Ministra Pracy i Polityki Socjalnej nie ma charakteru autonomicznego względem układu ponadzakładowego wskazanego w zarządzeniu. Wobec tego wydaje się, że wszelkie zmiany postanowień układowych mają znaczenie nie tylko dla uczestników porozumienia i stron stosunków pracy objętych postanowieniami układowymi z woli partnerów socjalnych, ale wpływają także na prawa i obowiązki podmiotów wymienionych w zarządzeniu ministra.

3.3. Rozwiązanie układu

Ustalenia wymaga kolejna kwestia, a mianowicie z jakimi konsekwencjami mamy do czynienia w przypadku wypowiedzenie lub rozwiązania układu. Według Z. Salwy okres obowiązywania postanowień normatywnych w zakładach pracy, na które je rozciągnięto, jest niezależny od czasu obowiązywania samego układu, który został rozszerzony. Jego rozwiązanie lub zmiana nie mają bowiem wpływu na obowiązywanie jego postanowień, na które został on rozszerzony. Obowiązuje on tam na podstawie zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, a nie z woli stron, które go zawarły. Zakończenie ich obowiązywania następuje samodzielnie, niezależnie od losów samego układu.[48]

Zdaniem W. Sanetry rozwiązanie układu nie ma wpływu na ważność zarządzenia organu administracji państwowej, na podstawie którego rozwiązany już układ zbiorowy pracy nadal obowiązuje wobec

---

48 Z. Salwa: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 80.

tych pracowników, na których jego moc została rozciągnięta w trybie jego generalizacji.[49]

Inaczej uważa G. Goździewicz, który stwierdza, że skoro normatywny charakter układu zbiorowego pracy nadaje się szerszemu gronu pracowników aniżeli wynikałoby to z treści obowiązującej w dniu jego zawarcia, to i ta rozszerzona moc układu nie powinna trwać dłużej niż sam układ. Dlatego należy przyjąć, że wypowiedzenie czy rozwiązanie układu spowoduje również ustanie mocy obowiązującej klauzuli generalizacyjnej.[50]

Rozstrzygnięcie powyższych wątpliwości zaproponowane przez Z. Salwę i W. Sanetrę oznacza więc, że wobec pracowników oraz pracodawców objętych klauzulą generalizacyjną należałoby stosować postanowienia układu ponadzakładowego również po jego rozwiązaniu. Tym samym MPiPS mocą swego zarządzenia przedłużyłby obowiązywanie określonego układu w odniesieniu do niektórych osób.

Sądzę, że w przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania oraz zmiany postanowień układowych skutki są analogiczne. Skoro modyfikacje w treści porozumienia mają wpływ na stosunki pracy podmiotów wskazanych w zarządzeniu organu administracji państwowej, to postępując konsekwentnie wypada przyjąć, że także wypowiedzenie bądź rozwiązanie układu zbiorowego pracy nie jest bez znaczenia dla tych osób.

3.4. Ustanie mocy klauzuli generalizacyjnej

Rozszerzenie zakresu podmiotowego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy ma charakter tymczasowy. Obowiązuje nie dłużej niż do czasu objęcia pracowników innym układem ponadzakładowym - „nowym" zawartym w trybie ustanowionym w kodeksie pracy bądź „innym" stosowanym na podstawie porozumienia, o którym mowa w art. 241^{10} kp. Minister Pracy i Polityki Socjalnej zarządza więc, iż generalizacja następuje na czas określony lub czas nie określony. W tym drugim przypadku datą ustania mocy klauzuli może być rozwiązanie

---

49 W. Sanetra: Kodeks..., op. cit., s. 559.

50 G. Goździewicz, op. cit., s. 144.

lub wypowiedzenie układu. Uniknie się w ten sposób powyższych wątpliwości.

Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 241^{18} § 1 kp. zarządzenie dotyczące rozszerzenia stosowania układu ponadzakładowego ustaje z mocy prawa z chwilą objęcia pracowników, nie jakimkolwiek układem zbiorowym pracy, a jedynie porozumieniem o charakterze ponadzakładowym. Wejście w życie tego rodzaju układu powoduje, iż pracowników automatycznie przestaje wiązać porozumienie wskazane przez ministra w zarządzeniu. Skutek w tym zakresie następuje *ex lege.* W związku z tym organ administracji państwowej nie podejmuje żadnych działań w tej kwestii. Istnieje jedynie obowiązek dokonania odpowiednich zmian w rejestrze układów zbiorowych pracy.

Przepisy kodeksu pracy przewidują także drugi sposób ustania klauzuli generalizacyjnej, a mianowicie odstąpienie od rozszerzenia stosowania porozumienia. Na podstawie art. 241^{18} § 2 kp. w takiej sytuacji stosuje się procedurę przewidzianą przy rozszerzeniu zakresu podmiotowego. Oznacza to, iż także w tym przypadku minister nie może działać samodzielnie. Zarządzenie o odstąpieniu od stosowania układu wydaje w sytuacji, gdy ponadzakładowa organizacja związkowa lub organizacja pracodawców wystąpi ze stosownym wnioskiem, otrzyma opinię w tej sprawie, a ponadto za odstąpieniem będzie przemawiał ważny interes społeczny.

W okresie stosowania danego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, na podstawie zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, stosunki pracy pracowników objętych generalizacją regulują nie tylko przepisy powszechnie obowiązujące, umowy, ale również postanowienia układowe, zgodnie z zasadami ustanowionymi w art. 241^{13} kp.

Nasuwa się pytanie, jaki wpływ na prawa i obowiązki pracowników wymienionych w zarządzeniu ministra ma objęcie ich układem ponadzakładowym oraz odstąpienie od stosowania rozszerzenia. W pierwszym przypadku stosuje się reguły przewidziane w art. 241^{13} kp. Oznacza to, że korzystniejsze postanowienia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy z dniem wejścia w życie klauzuli, zastępują *ex lege*

wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umów o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§ 1). Natomiast regulacje mniej korzystne wprowadza się w drodze wypowiedzenia zmieniającego albo porozumienia (§ 2). W drugiej sytuacji, zgodnie z art. 241^{18} § 2 kp., stosuje się reguły przewidziane w art. 241^{7} § 2 zdanie drugie kp., który stanowi, że warunki umów o pracę (powołania, wyboru, mianowania) wynikające z rozszerzonego porozumienia, obowiązują także po odstąpieniu od generalizacji, do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Tak więc, również w tym przypadku ustawodawca nie wprowadza automatycznego powrotu do stanu przed zarządzeniem. Stosunki pracy pracowników, na których rozszerzono stosowanie określonego porozumienia o charakterze ponadzakładowym, regulują postanowienia danego układu, także po odstąpieniu od generalizacji, do czasu ich zmiany w trybie przewidzianym w kodeksie pracy.

W ustawie nowelizującej kodeks pracy przewiduje się szereg zmian w kwestii generalizacji układu. W myśl nowego art. 241^{18} na wspólny wniosek organizacji pracodawców i ponadzakladowych organizacji związkowych, które zawarły układ ponadzakładowy, minister właściwy do spraw pracy może rozszerzyć, w drodze rozporządzenia, stosowanie tego układu w całości lub w części na pracowników zatrudnionych u pracodawcy nie objętego żadnym układem ponadzakładowym, prowadzącego działalność taką samą lub zbliżoną do działalności pracodawców objętych tym układem, gdy wymaga tego ważny interes społeczny, po zasięgnięciu opinii tego pracodawcy oraz działającej u niego zakładowej organizacji związkowej. Z treści tego przepisu wynika, że z wnioskiem o generalizację określonego układu ponadzakładowego wystąpić będą mogły wyłącznie strony danego porozumienia. Organ administracji państwowej będzie upoważniony do rozszerzenia układu na pracowników nie objętych żadnym porozumieniem o charakterze ponadzakładowym, a nie tak jak jest obecnie także zakładowym. Ponadto rozciągnięcie mocy obowiązującej układu będzie się odbywało w drodze rozporządzenia. Ta ostatnia zmiana budzi wątpliwości. Zgodnie z obecnie obowiązującą regulacją Minister Pracy i Polityki Socjalnej wydaje w tej kwestii zarządzenie. Ta forma wydaje się właściwsza.

4. Porozumienie o stosowaniu układu zbiorowego pracy

Moc obowiązująca porozumienia normatywnego może być rozszerzona nie tylko w drodze zarządzenia MPiPS, ale także w wyniku działań podjętych bezpośrednio przez podmioty reprezentujące stronę pracowniczą i pracodawczą.

4.1. Podmioty uprawnione do zawarcia porozumienia

Zgodnie z art. 241^{10} § 1 zd. pierwsze kp. strony uprawnione do zawarcia układu mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu w całości lub w części układu, którego nie są stronami. Z treści przytoczonego przepisu wynika, że podmioty zdolne do zawarcia układu zbiorowego pracy w imieniu określonych pracowników i pracodawców mogą, w miejsce własnego układu (ponadzakładowego lub zakładowego), zawrzeć porozumienie o stosowaniu wszystkich lub niektórych postanowień układowych wynegocjowanych uprzednio przez innych uczestników rokowań zbiorowych. Uprawnienie w tym zakresie nie przysługuje natomiast podmiotom, mającym w ogóle zdolność do zawarcia układu, ale nie w imieniu tych stron stosunku pracy, które zostały wskazane w danym porozumieniu. W szczególności, strony określonego zakładowego układu zbiorowego pracy nie mogą, powołując się na art. 241^{10} § 1 kp., rozszerzyć mocy obowiązującej wynegocjowanego przez siebie układu na pracowników zatrudnionych w innym zakładzie pracy. W podobnej sytuacji znajdują się podmioty, które mając zdolność układową, nie zawarły „własnego" układu. W drodze porozumienia chcą rozszerzyć zakres podmiotowy „obcego" układu, lecz nie na pracowników i pracodawców do reprezentowania których, w świetle regulacji kodeksowej, są uprawnione, ale na inne osoby, np. zatrudnione w innym zakładzie pracy, w innej miejscowości.

Nasuwa się pytanie, czy strony upoważnione do zawarcia układu o charakterze zakładowym mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, którym nie są objęte. Wydaje się, że kodeks pracy nie stwarza takiej możliwości. Według art. 241^{10} § 1 zd. pierwsze kp. do porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy

dotyczące układu. Sądzę, że zasada ta odnosi się m. in. do norm określających uczestników rokowań zbiorowych. Wypadałoby więc przyjąć, iż strony zdolne do negocjacji układu na szczeblu ponadzakładowym zawierają porozumienie rozszerzające moc obowiązującą układu ponadzakładowego, natomiast podmioty, którym kodeks pracy przyznaje zdolność w zakresie układu zakładowego, dokonują owej czynności wyłącznie w odniesieniu do porozumienia normatywnego zawartego na szczeblu zakładowym. Przeciwnego zdania jest K. Jaśkowski. Autor uważa, że prawodawca dopuszcza do zawarcia porozumienia o stosowaniu układu ponadzakładowego przez strony mające zdolność w zakresie układu zakładowego. Zastrzega jednak, iż w takim przypadku do postanowień układowych wymienionych w porozumieniu, mają zastosowanie regulacje dotyczące układu zakładowego.[51] Rozwiązanie to budzi poważne wątpliwości. Umożliwia bowiem obchodzenie przepisów kodeksu pracy dotyczących zdolności układowej.

4.2. Konsekwencje porozumienia o stosowaniu układu

Ustalenia wymaga kwestia charakteru prawnego porozumienia o stosowaniu w całości lub w części określonego układu zbiorowego pracy. Artykuł 241^{10} § 1 zd. drugie kp. stanowi, że do porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu. Należy więc przyjąć, iż strony rozszerzając zakres obowiązywania postanowień układowych, zawierają w zasadzie nowy układ zbiorowy pracy. Oznacza to, że obok dotychczasowego układu (mającego pierwotny charakter) pojawia się drugi układ, którego treść całkowicie lub częściowo pokrywa się z treścią postanowień wcześniej wynegocjowanego porozumienia. Podmioty, o których mowa w art. 241^{10} § 1 kp., należy zatem traktować jak strony nowego układu. Rozszerzenie mocy obowiązującej układu ponadzakładowego lub zakładowego nie powoduje więc żadnych zmian wśród uczestników danego układu zbiorowego pracy. W związku z tym zawarcie porozumienia nie jest uzależnione od ich zgody.

Nasuwa się kolejne pytanie, czy układy te mają charakter autonomiczny, czy też między omawianym porozumieniem a rozszerzonym

---

51 K. Jaśkowski: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 34.

układem istnieje jakaś zależność. Artykuł 241^{10} § 3 kp. przewiduje, że zmiana postanowień układu przez strony, które zawarły układ, nie powoduje zmian w treści porozumienia. Oznacza to, iż porozumienie rozszerzające zakres podmiotowy określonych postanowień układowych jest odrębne i niezależne od wskazanego w nim układu zbiorowego pracy. Modyfikacje wprowadzone w tym ostatnim nie mają bowiem wpływu na treść samego porozumienia. Innymi słowy, podmioty wymienione w porozumieniu są obowiązane do przestrzegania postanowień układowych w takim brzmieniu, jak zostało to ustalone w chwili zawarcia danego porozumienia. Późniejsze zmiany w tym zakresie mogą być wprowadzane, w drodze protokołów dodatkowych, przez strony określone w art. 241^{10} § 1 kp. (art. 241^{10} § 1 kp. w zw. z art. 241^{9} § 1 kp.). Pierwotnie jednakowa treść obu układów (dotychczasowego i nowego) z czasem ulegnie więc zróżnicowaniu.

Autonomiczność omawianych aktów prawnych (układu i porozumienia) wyraża się także w ten sposób, iż „zapożyczone" postanowienia układowe regulują prawa i obowiązki podmiotów wskazanych w porozumieniu, także po rozwiązaniu układu, z którego zostały przejęte.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności wypada stwierdzić, że porozumienie o stosowaniu w całości lub w części określonego układu nie tylko rozszerza zakres podmiotowy postanowień układowych, ale może również wydłużyć czas ich obowiązywania.

Zgodnie z art. 241^{10} § 1 zd. drugie kp. do porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układy. Odpowiednie stosowanie przepisów obejmuje trzy przypadki. Pierwszy polega na tym, że odnośne przepisy prawa bez żadnych zmian w ich dyspozycji są stosowane do drugiego zakresu odniesienia.

Drugi przypadek charakteryzuje się tym, iż przepisy stosowane są z pewnymi zmianami. Konieczność wprowadzenia modyfikacji w dyspozycji przepisu powstaje tylko w tych sytuacjach, gdy prawodawca w jakiś generalny sposób wymienia przepisy, które mają być stosowane odpowiednio (jak czyni to np. art. 300 kp.).

W trzecim przypadku - przepisy prawa nie mogą być stosowane ze względu na ich bezprzedmiotowość bądź też ze względu na ich całko-

witą sprzeczność z przepisami ustawionymi dla tych stosunków, do których miałyby one być stosowane odpowiednio.

Bez wątpienia, zasady dotyczące rejestracji układu zbiorowego pracy przewidziane w art. 241^{11} kp., odnoszą się wprost do omawianego porozumienia. Świadczy o tym art. 241^{10} § 2 kp., który stanowi, iż organ rejestrujący porozumienie (...) powiadamia strony układu o rejestracji tego porozumienia. Powiadomienie ma charakter jedynie informacyjny. Oznacza to, że w momencie rejestracji porozumienie staje się aktem prawnym niezależnie od tego, czy organ rejestrujący poinformuje strony przejętego układu o zawarciu porozumienia, czy też nie uczyni tego.

Bez jakichkolwiek modyfikacji stosuje się ponadto przepisy dotyczące trybu i formy zawarcia układu, sposobów rozwiązania układu. Strony porozumienia nie są natomiast uprawnione do tego, by wyjaśniać treść postanowień układowych. Według bowiem art. 241^{6} § 1 kp. uprawnienie w tym zakresie przysługuje jedynie podmiotom negocjującym układ. Ponadto zgodnie z § 2 tego przepisu wykładnia postanowień układowych dokonana przez strony układy, wiąże także uczestników porozumienia. Można więc powiedzieć, iż niezależność między porozumieniem a układem zbiorowym ma charakter względny.[52]

Przekształcenia organizacyjno-prawne stron oraz uczestników układu zbiorowego pracy w różnorodny sposób wpływają na zakres obowiązywania porozumienia normatywnego. Zmiany polegające w szczególności na podziale lub połączeniu organizacji związkowych, powodują jedynie zwiększenie, bądź zmniejszenie liczby podmiotów reprezentujących interesy pracownicze. Podobnie w przypadku połączenia organizacji pracodawców lub innego podmiotu, który zawarł układ. Inaczej sprawa przedstawia się w razie podziału strony pracodawczej. W wyniku bowiem tego rodzaju przekształceń wzrasta w zasadzie liczba porozumień normatywnych.

---

52 W. Sanetra: Kodeks..., op. cit., s. 543.

Wzorem ustawy z 1937 r. Minister Pracy i Polityki Socjalnej, w drodze zarządzenia, może rozszerzyć stosowanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Rozwiązanie to zasługuje na aprobatę. Wypada tylko postulować, aby decyzja organu administracji państwowej w tym zakresie podlegała zaskarżeniu.

Przepisy kodeksu pracy określają ponadto konsekwencje przejęcia pracowników na podstawie art. 23^1 kp., zniesienia urzędu ministra, rozwiązania strony układu. Brak natomiast normy, która dotyczyłaby wystąpienia pracodawcy z organizacji pracodawców lub organizacji gospodarczej. Kwestia ta wymaga więc szybkiego uregulowania.

ROZDZIAŁ IV

POSTANOWIENIA NORMATYWNE UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

Według art. 9 § 1 kp. układy zbiorowe pracy stanowią, obok przepisów powszechnie obowiązujących, ważne źródło regulacji praw i obowiązków podmiotów prawa pracy. W świetle art. 240 § 1 kp. na treść porozumienia składają się dwie grupy postanowień: 1) postanowienia normatywne, adresowane do abstrakcyjnie oznaczonych podmiotów, dotyczące stosunku pracy oraz, 2) postanowienia obligacyjne, które regulują wzajemne zobowiązania stron układu.

Poza wymienionymi, układ zbiorowy określać może inne sprawy nie unormowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący (art. 240 § 2 kp.).

1. Postanowienia normatywne określające treść stosunku pracy

Zasadniczą część układu stanowią normy określające warunki jakim odpowiada treść stosunku pracy. Zgodnie z art. 22 kp. treścią stosunku pracy jest zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przepis ten określa główne prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Artykuł 56 kc. stanowi, że czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów. Wobec powyższego należy przyjąć, iż treść stosunku pracy stanowią różnego rodzaju prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, wynikające nie tylko z umowy o pracę (z innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pra-

cy), ale także z ustaw, przepisów wykonawczych i innych aktów prawnych, w tym również układów zbiorowych pracy.[1]

Z przepisów prawa pracy wynika, że do najważniejszych obowiązków pracodawcy należy: dopuszczenie pracownika do wykonywania umówionej pracy (art. 22 § 1 kp.), wypłaty stosownego wynagrodzenia (art. 13, 22 § 1 i 94 pkt 5 kp.), udzielenie urlopu wypoczynkowego oraz zwolnień przewidzianych w przepisach (art. 14 kp.), zapewnienie pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 i 94 pkt 4 kp.), zaznajamianie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków oraz sposobem wykonywania pracy (art. 94 pkt 1 kp.), organizowanie pracy w sposób, który zapewnia pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, wykorzystując ich zdolności i kwalifikacje, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy (art. 94 pkt 2 kp.), ułatwianie pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych (art. 17 kp.). Natomiast pracownik ma, przede wszystkim, sumiennie i starannie wykonywać umówioną pracę na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a ponadto zgodnie z treścią art. 100 kp.: przestrzegać czasu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro pracodawcy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić zakład pracy na szkody, przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.[2]

W stosunku pracy, jak w każdym stosunku prawnym o charakterze zobowiązaniowym, w sytuacji gdy jedna strona (dłużnik) nie wykona spoczywającego na niej obowiązku, druga strona (wierzyciel) ma mo-

---

1 W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski: Prawo pracy w zarysie, Warszawa 1985, s. 146.

2 Por. m.in. A. Chobot: Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, Poznań 1993; E. Dobrodziej: Obowiązki pracodawcy i pracownika w świetle obowiązującego prawa pracy, Bydgoszcz 1996; Z. Kubot: Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy, Wrocław 1978; L. Lewandowski: Uprawnienia kierownicze wumownym stosunku pracy, Warszawa 1977; tenże: Obowiązek pracowniczej staranności, Warszawa 1977; W. Sanetra: Obowiązki pracownika w kodeksie pracy, „Państwo i Prawo" nr 5/1975.

żliwość wystąpienia z określonym roszczeniem.[3] Na przykład pracownik, któremu przysługuje wynagrodzenie za pracę ma roszczenie wobec pracodawcy o wypłatę stosownego świadczenia.

W praktyce sporo wątpliwości budzi kwestia, czy określone uprawnienie (obowiązek) mieści się w treści stosunku pracy, czy jest elementem innego stosunku prawnego, łączącego pracownika i pracodawcę. Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem sądowym sprawami ze stosunku pracy są m.in. roszczenia dotyczące uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub odszkodowaniem, wynagrodzenia za pracę, urlopu i wynagrodzenia za urlop, zwrotu nienależnie wypłaconych pracownikowi świadczeń, jak również sprawy o naprawienie szkody wyrządzonej pracownikowi przez zakład pracy. Wśród tego rodzaju spraw przykładowo można wymienić sprawy o odszkodowanie: w związku z kradzieżą na terenie zakładu pracy rzeczy niezbędnego użytku stanowiących własność pracownika, za nieuzyskanie należącego się świadczenia z umowy ubezpieczenia wskutek zaniedbania zakład pracy obowiązku ubezpieczenia pracownika w PZU lub niedopełnienia obowiązków przewidzianych w przepisach ubezpieczeniowych, czy w związku z niezwróceniem pracownikowi świadectwa pracy lub innych dokumentów łączących się ze stosunkiem pracy.

Inny charakter mają sprawy o roszczenia dochodzone od pracodawcy przez członków rodziny i spadkobierców zmarłego pracownika. Dotyczy to w szczególności spraw o odprawę pośmiertną, świadczenia należne pracownikowi ze stosunku pracy, a nie wypłacone w związku ze śmiercią. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego sprawy te nie wynikają bezpośrednio ze stosunku pracy, lecz są z tym stosunkiem ściśle związane. Przejawia się to w dwojaki sposób. Po pierwsze, toczą się między pracownikiem i zatrudniającym go pracodawcą lub miedzy członkiem rodziny albo spadkobiercą pracownika a dotychczasowym pracodawcą pracownika. Po drugie, między zgłoszonym roszczeniem a stosunkiem pracy istnieje ścisła i bezpośrednia współzależność, która

---

3 T. Zieliński: Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy, Warszawa-Kraków 1986, s.173-174.

polega na tym, iż bez istnienia stosunku pracy nie powstałoby zobowiązanie między tymi stronami.[4]

Jeszcze inny charakter mają sprawy o wynagrodzenie za pracowniczy projekt wynalazczy. Szerzej na ten temat w dalszej części pracy.

Spośród elementów wchodzących w zakres stosunku pracy na uwagę zasługuje świadczenie urlopowe przewidziane w ustawie z 4 III 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.[5] Artykuł 3 ust. 4 ustawy przewiduje, że pracodawcy, którzy nie zatrudniają więcej niż 20 pracowników i nie utworzyli zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, wypłacają pracownikom świadczenie urlopowe w wysokości odpisu podstawowego, określonego w art. 5 ust. 2, 2a i 3. Natomiast art. 4 przytoczonego aktu prawnego stanowi, iż układy zbiorowe pracy (...) mogą postanawiać, że świadczenie urlopowe nie będzie wypłacane. Ustawodawca dopuszcza więc w tym zakresie trzy rozwiązania, a mianowicie strony układu zbiorowego (zarówno ponadzakładowego jak i zakładowego) mogą postanowić, że świadczenie urlopowe nie będzie w ogóle wypłacane, będzie wypłacane w niższej wysokości niż przewiduje to ustawa lub jego wartość będzie wyższa. Prowadzi to do wniosku, iż art. 4 ustawy stanowi *lex specialis* w stosunku do reguł określonych w kodeksie pracy, w tym w szczególności art. 9 § 2, w myśl którego postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, a także 241^{26} § 1 przewidującego, że postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego. Oznacza to, iż w porozumieniu wynegocjowanym na szczeblu zakładu pracy znaleźć się mogą regulacje mniej korzystne dla zatrudnionych niż przepisy układu ponadzakładowego. Artykuł 4 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnym ma charakter wyjątkowy i w związku z tym nie może być interpretowany w sposób rozszerzający. Należy więc przyjąć, że przedmiotem regulacji układowej mogą być także inne kwestie związane ze świadczeniem urlopowym (np. warunki nabywania

---

4 J. Brol, T. Szymanek: Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 1989, s. 73.

5 Dz.U. nr 70, poz. 335 ze zm.

tego prawa), ale określone tak, aby odpowiadały zasadom ustanowionym w przepisach kodeksu pracy (art. 9 i art. 241^{26} § 1).[6]

Dalsze rozważania opierają się na analizie tekstów nowo zarejestrowanych układów zbiorowych pracy. W badaniach nie uwzględniono układów zakładowych powstałych z przekształcenia zakładowych umów zbiorowych i porozumień o wprowadzeniu zakładowego systemy wynagradzania oraz układów ponadzakładowych utrzymanych w mocy na skutek zawarcia umowy przez strony porozumienia o wstąpieniu w prawa i obowiązki stron takiego układu. Na ogólną liczbę 20 zakładów objętych badaniami było 9 układów ponadzakładowych zarejestrowanych w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej do końca IV kwartału 1998 r. oraz 11 układów zakładowych zarejestrowanych w Okręgowej Inspekcji Pracy w Białymstoku.

1.1. Postanowienia płacowe układów zbiorowych pracy

W układach zbiorowych pracy zarówno ponadzakładowych, jak i zakładowych ważne miejsce zajmują regulacje dotyczące wynagrodzenia i innych świadczeń przyznanych pracownikom. Zasada ta znalazła także potwierdzenie w art. 77^{1} kp. Układy zbiorowe pracy określają różnorodne zagadnienia płacowe, w tym w szczególności: zasady ustalania wysokości wynagrodzenia, składniki wynagrodzenia (płaca zasadnicza, dodatki, dopłaty oraz premie) i inne świadczenia wypłacane pracownikom (nagrody, odprawy). Czynią to jednak w sposób ogólny, mniej lub bardziej rozbudowany, natomiast szczegółowe informacje w tym zakresie zamieszczane są w załącznikach do porozumień. Dzięki temu układy zbiorowe pracy są przejrzyste, bardziej czytelne, a strony unikają zbędnego powtarzania podstawowych zasad odnoszących się do wszystkich pracowników danego zakładu pracy.

1.1.1. Zasady ustalania wysokości wynagrodzenia

Według definicji formułowanych przez przedstawicieli nauki wynagrodzenie jest obowiązkowym, okresowym świadczeniem wypłaca-

---

6 W. Sanetra: Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych po nowemu, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 2/1997, s. 18.

nym pracownikowi w zamian za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy[7]. Powinno ono odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, także uwzględnić ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 kp.). Wysokość wynagrodzenia ustala się mnożąc stawkę płac przez podstawę obliczeniową. Podstawę obliczeniową stanowi długość przepracowanego czasu lub wyniki wykonanej pracy (metoda akordowa i prowizyjna). Metoda czasowa w najprostszy sposób pozwala określić wysokość wynagrodzenia. Jednostkę obliczeniową stanowi w niej godzina, dzień lub miesiąc. Dla powstania roszczenia płacowego wystarczy, by pracownik pozostał do dyspozycji pracodawcy przez określony czas. W metodzie akordowej zarobek zależy od wyników pracy pracownika lub grupy pracowników (akord indywidualny lub zespołowy). Może być określony ryczałtowo za wykonanie wyznaczonego zadania. Od wyniku pracy zależy także wysokość wynagrodzenia w metodzie prowizyjnej. W tym przypadku zarobek stanowi określony procent od wartości uzyskanych przez pracownika dla pracodawcy. Niejednokrotnie w zakładach pracy stosuje się różne sposoby ustalania zarobków: czasowy, akordowy, prowizyjny lub inny system wynagrodzenia w zależności od stosowanej organizacji pracy. Czasem wprowadza się rozróżnienie polegające na tym, że na stanowiskach nierobotniczych przewiduje się: wynagrodzenie miesięczne, ryczałtowe, prowizyjne, zadaniowe, natomiast na stanowiskach robotniczych wynagrodzenie miesięczne, akordowe, czasowo-premiowe, ryczałtowe, prowizyjne.

W układach określa się wysokość najniższego wynagrodzenia. Czasem przewyższa ono kwotę ustaloną przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie art. 77^4 kp. i waha się w granicach 110% - 120% najniższego wynagrodzenia określonego przez organ administracji państwowej.

---

7 Por. M. Seweryński: Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalenia, Warszawa 1981; J. Skoczyński: Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę, Warszawa 1995; M. Święcicki: Prawo wynagrodzenia za pracę, Warszawa 1963; B. Wagner: Wynagrodzenie za pracę. (Pojęcie, prawna ochrona i źródła regulacji), [w:] Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, pod. red. A. Świątkowskiego, Kraków 1986, s. 140-146.

1.1.2. Składniki wynagrodzenia

Podstawowym składnikiem wynagrodzenia jest wynagrodzenie zasadnicze wynikające z godzinowej stawki osobistego zaszeregowania (dla stanowisk robotniczych) i stawki miesięcznej (w odniesieniu do stanowisk nierobotniczych). Wysokość stawek dla poszczególnych kategorii zaszeregowania określona jest w sposób widełkowy „od do". Pracodawca przyznając stawkę zaszeregowania bierze pod uwagę wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wyniki pracy danego pracownika. Z jednej więc strony sposób ten umożliwia dostosowanie płacy zasadniczej do efektów pracy zatrudnionego, z drugiej zaś skłania pracowników do zwiększenia wysiłku, energii przy wykonywaniu obowiązków. Zaszeregowanie pracowników do poszczególnych kategorii następuje w oparciu o zakładowe taryfikatory kwalifikacyjne, w których na ogół uwzględnia się stanowisko, wymagane wykształcenie i staż pracy. Kategorie zaszeregowania również ujęte są w sposób widełkowy. W jednym z układów wynagrodzenie zasadnicze ustala się jako iloczyn stawki godzinowej i przepracowanych godzin, przy czym stawkę godzinową określa bezpośredni przełożony w indywidualnej umowie o pracę, uzależniając ją od posiadanych kwalifikacji, jakości pracy, wydajności pracy na powierzonym stanowisku.[8]

1.1.3. Dodatki stawkowe

Wysokość wynagrodzenia uzależniana jest od różnego rodzaju dodatków przysługujących pracownikowi z tytułu szczególnych okoliczności związanych z warunkami pracy lub wynikającymi ze specjalnych kwalifikacji. Dodatki stawkowe są ściśle związane z płacą zasadniczą. Określone są procentowo lub kwotowo od płacy zasadniczej. Spośród dodatków stawkowych najczęściej wymienia się dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych. Dodatki te są przyznawane jeżeli występują stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia przekraczające najwyższe dopuszczające normy, niemożliwe jest zachowanie innych higienicznych norm pracy. Szczegółowy opis warunków, w których wykonywa-

---

8 Uzp. „Bison-Bial"

nie obowiązków pracowniczych uprawnia do dodatków zamieszcza się w załącznikach. Niekiedy wymienia się pracowników upoważnionych do datków. Są nimi osoby wykonujące prace produkcyjno-montażowe oraz remontowo-budowlane na wysokościach, kierowcy w ruchu szczytowym, kierowcy za prowadzenie pojazdu z przyczepą oraz za prowadzenie autobusu przegubowego, pracownicy wykonujący prace w terenie. Wysokość omawianych dodatków zależy od natężenia czynników szkodliwych. W większości układów zbiorowych pracy wyróżnia się cztery stopnie natężenia tego rodzaju czynników. Przy pierwszym stopniu szkodliwości dodatek wynosi 3,2-5% stawki godzinowej, przy drugim stopniu 4,8-7,5%, przy trzecim 6,4-10% i w przypadku czwartego stopnia 8-20%. Niekiedy wysokość dodatku określona jest kwotowo i wynosi 0,10-0,50 zł/godzinę. Dodatek przysługuje za prace wykonywane. Podstawą przyznania dodatku za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia oraz szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych stanowią karty zagrożenia zawodowego stanowisk pracy, opracowane na podstawie wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych. Dodatek przysługuje za rzeczywisty czas pracy. W niektórych porozumieniach omawiany dodatek wypłacany jest pracownikowi za każdą godzinę pracy w warunkach szkodliwych.

1.1.4. Dodatek funkcyjny (brygadzistowski)

Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach. Umożliwia uwzględnienie w wynagrodzeniu wypłacanym pracownikom złożoności i odpowiedzialności świadczonej pracy. Podstawą przyznania dodatku funkcyjnego są następujące kryteria: złożoność pracy na zajmowanym stanowisku, stopień trudności, zakres i różnorodność zadań, wielkość nadzorowanego majątku trwałego. Powyższe okoliczności wymieniają jednak tylko nieliczne układy. Uprawnionymi są przede wszystkim prezes, wiceprezesi, główny księgowy, kierownicy działów, ale także pracownicy zatrudnieni na stanowiskach starszego mistrza, mistrza, dyspozytora transportu. Z reguły dodatek funkcyjny określa się w formie procentu od wynagrodzenia zasadniczego. Jego wysokość zależy od zajmowanego stanowiska i kształtuje się w granicach 20-65% wynagrodzenia zasadniczego. W jednym z układów określa się najniższą

kwotę dodatku funkcyjnego, zastrzegając jednocześnie, że stawka najwyższego dodatku powinna być co najmniej pięć razy wyższa[9].

Odmianą dodatku funkcyjnego jest dodatek brygadzistowski przysługujący z tytułu nadzorowania i kierowania pracą brygady. Wysokość dodatku zależy przede wszystkim, od charakteru pracy, w wielu układach także od liczebności brygady. Kształtuje się w granicach od kilku do kilkunastu procent godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z osobistego zaszeregowania. Czasem wysokość dodatku brygadzistowskiego określa się kwotowo, np. 50-70 zł.

1.1.5. Dodatek stażowy

W wielu badanych układach zbiorowych pracy przewiduje się dodatek stażowy, zwany także dodatkiem za wysługę lat. Prawo do tego świadczenia mają pracownicy po przepracowaniu określonego czasu. Na ogół uprawnionymi są osoby z pięcioletnim stażem pracy, czasem również po przepracowaniu już 3 lat. Do wymaganego stażu pracy wliczane są różne okresy. Przede wszystkim uwzględnia się okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana podmiotów zatrudniających nastąpiła na zasadach określonych w art. 23^1 kp., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym, jak również okresy pracy w innych zakładach pracy o podobnym profilu działalności (w przedsiębiorstwach należących do tej samej branży) i inne zakończone okresy zatrudnienia.[10] Szerokie możliwości w tym zakresie przewiduje uzp. Województwa Katowickiego stanowiący, że do okresu pracy zalicza się okresy zatrudnienia w: a) przedsiębiorstwach państwowych, b) jednoosobowych spółkach Skarbu Państwa, c) spółkach, w których udziały Skarbu Państwa wynoszą ponad 50%, d) spółkach, w których udziały gminy wynoszą ponad 50%, e) spółkach, w których udziały jednostek wymienionych w punkach a) - d) wynoszą ponad 50% oraz okresy, które na podstawie przepisów odrębnych, po-

---

9 Uzp. Przedsiębiorstwa Komunikacji Miejskiej Województwa Katowickiego.

10 Por. K. Rączka: Dodatek za staż pracy, „Studia i Materiały IP i SS", Warszawa 1984, z. 6, s. 19-33.

wszechnie obowiązujących podlegają wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Strony nie sprecyzowały jednak, o jakich uprawnieniach mowa jest w cytowanym postanowieniu. Opierając się na tym ogólnym sformułowaniu można przyjąć zasady obowiązujące w razie ustalenia uprawnień urlopowych, uprawnień do nagrody jubileuszowej. Z tych względów regulację powyższą należy uznać za nieprawidłową.[11]

Wysokość dodatku stażowego wynosi 3-5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (w zależności od tego czy prawo to przysługuje po 3 czy po 5 latach pracy) i wzrasta co roku o jeden procent do osiągnięcia 20% wynagrodzenia po upływie 20 lat pracy. W jednym z układów przewiduje się dodatek w wysokości 30% miesięcznego wynagrodzenia pracownikom legitymującym się 30-letnim lub dłuższym stażem pracy, jeżeli w zakładach pracy, w których są zatrudnieni przepracowali co najmniej ostatnie 10 lat, do czasu osiągnięcia 30-letniego lub dłuższego stażu pracy.[12]

1.1.6. Dodatek za pracę w porze nocnej

W każdym z badanych układów zbiorowych pracy wśród dodatków stawkowych do wynagrodzenia zasadniczego wymienia się dodatek za pracę w porze nocnej. Zgodnie z regulacją układową wysokość tego dodatku kształtuje się w granicach 15-50% podstawy obliczeniowej. Podstawy obliczenia stawki są bardzo zróżnicowane. Najczęściej wielkość dodatku za pracę w porze nocnej ustala się na podstawie stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania, rzadziej stosuje się najniższe wynagrodzenie określony przez organ administracji państwowej. W jednym z układów wskazano kwotę 1,10 zł za godzinę pracy w porze nocnej. Podlega ona corocznej weryfikacji (uzp. „TOBACCO").

W niektórych układach zbiorowych pracy przewiduje się także dodatek za pracę na drugiej i trzeciej zmianie. Ich wysokość ustala się

---

11 D. Kotowska: Postanowienia płacowe układów zbiorowych pracy, [w:] Układy zbiorowe pracy w demokratycznym ustroju pracy. Studium z zakresu prawa pracy, pod red. J. Wratnego, Warszawa 1997, s. 77.

12 Uzp. Państwowych Instytucji Kultury

procentowo. Z reguły wynoszą 10-20% stawki osobistego zaszeregowania za każdą godzinę przepracowaną na drugiej lub trzeciej zmianie, rzadziej wskazuje się kwotę dodatku.

1.1.7. Premia

Bardzo rozpowszechnionym składnikiem wynagrodzenia jest premia. Przysługuje pracownikowi wyróżniającemu się szczególnymi osiągnięciami. Motywuje więc do większej efektywności i staranności przy wykonywaniu czynności pracowniczych. Wskazać należy trzy podstawowe cechy premii: a) jest niesamodzielnym (uzupełniającym składnikiem wynagrodzenia), b) ma charakter niestały, wypłaca się bowiem tylko w razie wystąpienia okoliczności przewidzianych w regulaminie premiowania, c) jest świadczeniem o charakterze roszczeniowym.[13]

W części dotyczącej premii uwagę zwraca błędna terminologia. Strony układów zbiorowych pracy niejednokrotnie wymieniają obok „premii regulaminowej" „ premię uznaniową". Powyższe rozróżnienie nie jest najwłaściwsze z dwóch powodów. Po pierwsze, nie może istnieć premia bez regulaminu. Zastrzeżenie w porozumieniu normatywnym, że chodzi o premię regulaminową nasuwa przypuszczenie, iż pracownicy mogą otrzymać premię także wówczas, gdy w zakładzie pracy nie funkcjonuje regulamin ustalający zasady wypłaty tego świadczenia. Natomiast termin „premia uznaniowa" skłania do wniosku, że przyznanie jej zależy jedynie od swobodnego uznania pracodawcy, podczas gdy w regulaminie bądź porozumieniu normatywnym określone są okoliczności warunkujące wypłatę premii. Typową nieprawidłowością jest nieodróżnienie premii od nagrody (jest to również błąd ustawodawcy). We wszystkich badanych układach zbiorowych pracy zarówno ponadzakładowych, jak i zakładowych operuje się pojęciem „nagroda jubileuszowa" w odniesieniu do świadczenia, które ze swej istoty jest premią mającą za podstawę wpływ czasu.[14] Nagroda zaś

---

13 L. Florek, T. Zieliński: Prawo pracy, Warszawa 1996, s. 183.

14 Por. W. Piotrowski: Pojęcie premii i mechanizm prawny powstawania prawa do premii, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" nr 4/ 1975, s. 104; D. Kotowska: Problem uznaniowości premiowania, ZNUG 1978, s. 59-60; s. 51; M. Seweryński, op. cit. s. 123-124; B. Wagner: Wynagrodzenie za..., op. cit., s. 144.

jest dodatkowym świadczeniem na rzecz pracownika nie opartym na obiektywnych kryteriach, lecz pozostawione arbitralnej decyzji pracodawcy. W przeciwieństwie do premii nie jest składnikiem wynagrodzenia i składnikiem treści stosunku pracy. Pracownikowi nie przysługuje prawo podmiotowe (w sensie roszczeniowym) do nagrody, dopóki nie zostanie ona przyznana określonej osobie.[15] Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich orzeczeniach podkreślał, że sam zapis aktu płacowego o uznaniowym charakterze świadczenia (nagroda) nie ma decydującego znaczenia, jeżeli w tym akcie określono konkretne i sprawdzalne warunki uprawniające pracownika do tego świadczenia. W takiej sytuacji świadczenie nazywane w układzie nagrodą jest w istocie premią.[16] Oznacza to, że o rodzaju świadczenia decyduje jego charakter, a nie nazwa.

Premie wypłacane są z funduszu premiowego. Układy zbiorowe pracy umożliwiają w pewnych sytuacjach zawieszenie wypłaty w części lub całości funduszu premiowego. Wśród okoliczności uprawniających do takich działań wymienia się brak środków na wynagrodzenia, powstanie zagrożenia utraty samofinansowania przedsiębiorstwa. Decyzje w kwestii ograniczenia lub wstrzymania wypłaty premii podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

W regulaminie premiowania, wymienia się kryteria warunkujące wypłatę premii. Przesłanki te są zróżnicowane, mniej lub bardziej ogólne. Najczęściej powtarzające się to: wyróżniający się sposób wykonywania pracy, osiąganie wysokiej jakości pracy, wykazywanie szczególnych osiągnięć wpływających na zwiększenie wydajności zakładu, oszczędne gospodarowanie materiałami, paliwem i energią. Dodatkowymi kryteriami są: przestrzeganie dyscypliny pracy i przepisów bhp i przeciwpożarowych. W jednym z układów (uzp. Województwa Katowickiego) zastrzega się, że zadania stanowiące podstawę premiowania winny być określone w sposób jednoznaczny, zapew-

---

15 M. Święcicki: Prawo wynagradzania za pracę, Warszawa 1968, s. 221.

16 Wyrok SN z 20 maja 1985 r., I PR 44/ 85, uchwała z 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, „Służba Pracownicza" nr 10/1985, s. 24 i OSNCP z 1983, z. 12, poz. 192.

niający ich realność, wymierność oraz kontrolę ich wykonania. Czynności będące podstawą premiowania wyznacza się przed rozpoczęciem okresu, na który zostały wyznaczone. Z treści przytoczonych przepisów wynika zatem, że pracownik jeszcze przed rozpoczęciem pracy wie w jakiej wysokości i za co otrzyma premię. Przyjęta w tej kwestii regulacja powinna się upowszechnić. W porównaniu bowiem z postanowieniami, które zazwyczaj w sposób nieprecyzyjny, bardzo ogólny określają okoliczności uprawniające do dodatkowego składnika wynagrodzenia, to ta regulacja silniej motywuje i zachęca do efektywnej pracy. W większości porozumień normatywnych obok przesłanek pozytywnych, występują także reduktory, czyli okoliczności pozbawiające bądź ograniczające prawo do premii. Wśród nich wymienia się niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, niegospodarność powierzonymi materiałami i urządzeniami, złą jakość pracy, spowodowanie przestoju, niewykonywanie poleceń przełożonego.

Premię określa się w formie procentu od wynagrodzenia zasadniczego. Układy przewidują stałą wysokość świadczenia, rzadziej określają stawkę maksymalną. Kształtuje się ona od 10% do 80% wynagrodzenia. Ustalając wartość premii niekiedy bierze się pod uwagę nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale także dodatki funkcyjne, brygadzistowskie, za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych, dopłaty za godziny nadliczbowe.

Szczególnym rodzajem premii jest premia jubileuszowa, zwana powszechnie nagrodą jubileuszową. Wypłaca się ją pracownikom za wieloletnią i nienaganną pracę. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo i wymiar świadczenia wlicza się: 1) okresy pracy u danego pracodawcy, 2) okresy zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy, jeżeli zmiana nastąpiła na zasadach określonych w art. 23^1 kp., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez zakład pracy uprzednio zatrudniający pracowników oraz 3) inne okresy zatrudnienia podlegające wliczeniu na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących. Najczęściej nagrodę przyznaje się po 15 latach pracy w wysokości 100%-150% podstawy wymiary, która stanowi wynagro-

dzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania i wzrasta o 50%-100% co 5 lat do osiągnięcia 400% podstawy wymiaru po upływie 35-40 lat pracy. Zdarzają się porozumienia przewidujące nagrodę jubileuszową w wysokości 700%. Czasem przyznaje się ją po 10 latach, rzadziej dopiero pracownikom z dwudziestoletnim stażem.

Na zasadach przewidzianych w kodeksie pracy opiera się wynagrodzenie za czas przestoju oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

1.1.8. Nagrody

W niektórych układach zbiorowych pracy tworzy się motywacyjny fundusz nagród w wysokości 3-5% osobowego funduszu płac, będący w dyspozycji dyrektora spółki. Nagrody przyznawane są pracownikom za wybitne osiągnięcia w pracy zawodowej, w celu pozytywnego, mobilizującego oddziaływania na zatrudnionych. Przyjęte kryteria podkreślają więc - przede wszystkim - zależność między nagrodą a oceną pracy pracownika. Uprawnionym jest każdy zatrudniony w zakładzie pracy. Z wnioskiem w sprawie nagrody wystąpić może pracownik funkcyjny (od brygadzisty do dyrektora). Ponadto zarząd zakładowej organizacji związkowej ma prawo do składania wniosków w sprawie nagród o charakterze zbiorowym. Niekiedy porozumienia stanowią, że osobie wzorowo wypełniającej obowiązki, przejawiającej w pracy należytą inicjatywę, która dąży do uzyskania jak najlepszych wyników mogą być przyznane różnego rodzaju nagrody i wyróżnienia, w tym m.in.: pochwała, dyplom uznania, odznaka honorowa, nagroda rzeczowa i pieniężna. Czasem w układach zbiorowych pracy przewiduje się nagrody z okazji świąt branżowych. I tak w uzp. Transportu Samochodowego wymienione nagrody przyznawane są z okazji Dnia Transportowca, w uzp. Jednostek Zaplecza Górniczego nagrody przyznawane są z okazji Dnia Górnika. „Barbórkowe" wypłaca się w kwocie 5% średniego krajowego wynagrodzenia w miesiącu październiku.

1.1.9. Odprawa emerytalno-rentowa

Zgodnie z art. 92^1 § 1 kp. pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek

pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Z treści cytowanego przepisu wynika, iż odprawa emerytalno-rentowa jest jednorazowym, obowiązkowym świadczeniem przysługującym pracownikowi w okolicznościach określonych w kodeksie pracy. W większości układów zbiorowych pracy zasady wypłaty odpraw emerytalno-rentowych wzorowane są na regulaminach premii jubileuszowych.

Poważne wątpliwości wzbudzają postanowienia układowe, które uzależniają nabycie prawa do odprawy emerytalno-rentowej od stażu pracy. Zgodnie z treścią wielu porozumień uprawnionym do świadczenia, o którym mowa w art. 92^1 kp. jest pracownik mający co najmniej 10-15- letni staż pracy. Ustawodawca nie przewidział żadnego minimalnego okresu zatrudnienia warunkującego wypłatę odprawy. Przyjęte w tym zakresie zasady układowe pozostają więc w sprzeczności z przepisami kodeksu pracy i jako mniej korzystne dla pracowników niż norma powszechnie obowiązująca, na podstawie art. 9 § 2 kp., należy uznać je za nieważne.

Wysokość odprawy waha się w granicach 100% do nawet 900% podstawy wymiaru, w zależności od stażu pracy. Podstawę wymiaru stanowi: 1) wynagrodzenie pracownika (analogicznie jak przewiduje art. 92^1 § 1 kp.), 2) najniższe wynagrodzenie lub 3) wynagrodzenie zasadnicze. Odprawa emerytalno-rentowa ustalona na podstawie dwóch ostatnich kryteriów może niekiedy być niższa, od świadczenia przewidzianego w kodeksie pracy. W tym zakresie postanowienia układów zbiorowych pracy wymagają więc odpowiednich korekt, aby odprawa pieniężna określona na podstawie reguł układowych odpowiadała co najmniej kwocie wyznaczonej przez ustawodawcę w art. 92^1 § 1 kp.

1.2. Postanowienia pozapłacowe układów zbiorowych pracy

Tradycyjnie obok postanowień dotyczących wynagrodzenia i innych świadczeń przyznanych pracownikom występują regulacje normujące warunki pracy.

1.2.1. Zawarcie i rozwiązanie stosunku pracy

Unormowania układowe dotyczące zawarcia umowy o pracę w niewielkim zakresie różnią się od przepisów kodeksu pracy. I tak w przeciwieństwie do art. 29 § 3 kp., który przewiduje siedmiodniowy termin na potwierdzenie umowy o pracę na piśmie, pracodawcy zobowiązani są do dokonania tej czynności w ciągu 5 dni od podjęcia pracy przez pracownika (uzp. Transportu Samochodowego, podobnie uzp. PPKS w Białymstoku). Bardziej rygorystyczne w tym względnie są uzp. „Bison-Bial" w Białymstoku oraz uzp. Przemysłu Hutniczego. Ten pierwszy bowiem nakłada na pracodawcę obowiązek potwierdzenia umowy na piśmie w ciągu 2 dni od rozpoczęcia pracy, a drugi zobowiązuje do zawarcia pisemnej umowy i doręczenia jej najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy.

Szczególną uwagę zwrócić należy na postanowienie określające czas trwania umów terminowych. Podstawową formą zatrudnienia jest umowa na czas nie określony. Jednakże strony dopuszczają jednorazowe zawarcie z pracownikiem umowy na czas określony nie dłuższy niż 9 miesięcy.[17] Uzp. Przemysłu Hutniczego przewiduje, że w szczególnych przypadkach, w odniesieniu do stanowisk wymagających dłuższego okresu przeszkolenia w celu wykonywania zawodu, dopuszcza się zawarcie umowy na czas określony nie dłuższy niż 24 miesiące. Nie dotyczy to jednak umów zawartych na czas określony w celu przygotowania zawodowego młodocianych.[18] Natomiast uzp. Przemysłu Lotniczego umożliwia zawarcie umowy na czas określony dłuższy niż 9 miesięcy dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, głównych księgowych i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy.

Postanowienia układowe dotyczące rodzaju umowy o pracę uwzględniają interesy zarówno pracowników, jak i pracodawców. Niewątpliwie korzystnym rozwiązaniem z punktu widzenia zatrudnionych, jest przepis wskazujący - jako podstawę nawiązania stosunku pra-

---

17 Uzp. Przemysłu Lotniczego oraz uzp. Przemysłu Hutniczego.

18 W świetle kodeksu pracy tego rodzaju umowy traktowane są jako umowy na czas nieokreślony.

cy - umowę na czas nieokreślony. Podobnie należy ocenić regulację, według której zawarcie już drugiej umowy na czas określony jest równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieokreślony (uzp. Przemysłu Lotniczego). W tym zakresie postanowienia układowe znacznie odbiegają od art. 25^1 kp., który przyjmuje, że strony stosunku pracy związane są umową na czas nie określony w razie, gdy uprzednio dwukrotnie zawarły umowę na czas określony na następujące po sobie okresy, a przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy nie przekroczyła 1 miesiąca. Z drugiej strony partnerzy socjalni starali się uwzględnić interesy podmiotu zatrudniającego, umożliwiając zawieranie umów terminowych, które ułatwiają rozwiązanie stosunku pracy.

Inaczej niż uczynił to ustawodawca, partnerzy socjalni ustalili okresy wypowiedzenia umów na okres próbny. Postanowienia układowe przewidują następujące okresy wypowiedzenia: trzy dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodnie oraz 14 dni roboczych, w przypadku okresów próbnych dłuższych niż 2 tygodnie. Wobec pracowników zatrudnionych na okres próbny trwający dłużej niż 2 tygodnie, ale krócej niż 3 miesiące układy przewidują okres wypowiedzenia w wymiarze 14 dni roboczych, podczas, gdy kodeks pracy ustanawia tylko 1 tydzień. Z reguły powyższe rozwiązanie jest korzystniejsze dla pracowników.

Znaczne różnice, w porównaniu z przepisami kodeksu pracy, występują także w przypadku umów o pracę na czas nie określony. Poza okresami wypowiedzenia określonymi w art. 36 § 1 kp., porozumienia normatywne przewidują ponadto 4 miesiące okresu wypowiedzenia, jeżeli pracownik zatrudniony był co najmniej 10 lat, 5 miesięcy dla pracowników mających co najmniej 20-letni staż pracy (uzp. Przemysłu Hutniczego). Jeżeli wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, z powodu upadłości lub likwidacji zakładu okres wypowiedzenia wynosi 6 miesięcy po co najmniej 15 latach pracy u danego pracodawcy.

Generalnie długie okresy wypowiedzenia oceniane są pozytywnie przez zatrudnionych. W pewnych jednak sytuacjach, zwłaszcza gdy rozwiązaniem stosunku pracy zainteresowany jest pracownik, dłuższe okresy wypowiedzenia mogą działać na jego niekorzyść. Przeciw-

działaniu tego rodzaju skutkom służą więc postanowienia umożliwiające skrócenie, na wniosek pracownika, okresu wypowiedzenia (uzp. Górnictwa Naftowego i Gazownictwa) co najmniej do odpowiedniego wymiaru określonego w kodeksie pracy. Ponadto strony mogą ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 36 § 6 kp. (uzp. Przemysłu Hutniczego).

Korzystnie, z punktu widzenia pracowników, kształtuje się również prawo do zwolnienia na poszukiwanie pracy. Pracownicy zatrudnieni w branży hutniczej mają zapewnione 2 dni robocze w okresie wypowiedzenia nie przekraczającego 2 tygodni i 5 dni roboczych w okresie wypowiedzenia trwającego dłużej niż 2 tygodni. W jednym z układów przewiduje się nawet, że w okresie wypowiedzenia dokonywanego przez pracodawcę, pracownik może być zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Okres ten wlicza się do okresu zatrudnienia. (uzp. Górnictwa Naftowego i Gazownictwa). Szczególne zasady w tym zakresie ustanawia uzp. „Bison-Bial". Zgodnie z treścią porozumienia ilość dni na poszukiwanie pracy uzależnione jest od okresu zatrudnienia i kształtuje się w następujący sposób: pracownikom zatrudnionym w danym zakładzie pracy poniżej 3 lat przysługują 2 dni robocze na poszukiwanie pracy, pracownikom z co najmniej 3- letnim stażem - 3 dni, natomiast pracownikom legitymującym się co najmniej 10- letnim okresem zatrudnienia przysługuje 5 dni na poszukiwanie pracy.

Szczególnie interesujące regulacje w kwestii rozwiązywania umów zawiera uzp. Transportu Samochodowego. W myśl § 10 porozumienia pracodawca zawiadamia na piśmie zainteresowanego pracownika o przyczynie zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Jeżeli pracownik uważa, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione może w ciągu 5 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku pracy zgłosić pracodawcy na piśmie umotywowane zastrzeżenia. Podlegają one rozpatrzeniu przez pracodawcę przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu. Przepis wprowadza więc indywidualną konsultację zamiaru wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony. Tryb ten zbliżony jest do obligatoryjnej (także w tym przypadku) konsultacji związkowej przewidzianej w art. 38 kp. Powyższa regulacja umożliwia pracownikowi złożenie wyjaśnień, które mogą

wpłynąć na zmianę decyzji pracodawcy. Z drugiej jednak strony poważnie utrudnia i komplikuje procedurę rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca jest bowiem zobowiązany konsultować swój zamiar w tym zakresie nie tylko z pracownikiem, ale także z reprezentującą go zakładową organizacją związkową (art. 38 kp.). To niewątpliwie nowatorskie rozstrzygniecie wydaje się mało praktyczne w sytuacji, gdy w obronie praw i interesów zatrudnionego występuje organizacja związkowa. Wskazane podmioty (pracownik i związek zawodowy) mogą bowiem powoływać się na te same argumenty. Indywidualna konsultacja zyskuje natomiast na znaczeniu w razie, gdy zwalnianą jest osoba niereprezentowana przez żadną organizację związkową.

Wśród postanowień układowych znajdują się także regulacje, które modyfikują lub precyzują ustawę z 28 XII 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy o zmianie niektórych ustaw.[19] Przykładowo w celu usunięcia wątpliwości pojawiających się na tle art. 12 ustawy strony ustaliły, że pracodawca jest obowiązany powiadomić pisemnie byłego pracownika o możliwości ponownego zatrudnienia i oczekiwać na odpowiedź 21 dni od wysłania listu.[20]

1.2.2. Czas pracy

Wiele miejsca wśród postanowień układów zbiorowych pracy zajmują regulacje dotyczące czasu pracy.

Wymiar czasu pracy (długość okresu, w jakim pracownik ma pozostawać do dyspozycji pracodawcy) określają dzienne i tygodniowe normy czasu pracy. Wyróżnia się trzy rodzaje norm: podstawowe, skrócone i przedłużone. Podstawowa norma czasu pracy według art. 129 kp. wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 42 godziny na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 3 miesięcy. W praktyce strony układów zbiorowych pracy przewidują na ogół czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin na tydzień. Oznacza to, że przyznają, oprócz niedziel i świąt, 52 dodatkowych dni wolnych od

---

19 Dz.U. z 1990 r. nr 4, poz. 19 ze zm.

20 Uzp. Przemysłu Hutniczego, uzp. Energetyki Cieplnej w Węgorzewie.

pracy. Z reguły dniami tymi są soboty, ale możliwe jest wprowadzenie innego dnia wolnego.

Normy skrócone wynikają z przepisów kodeksu pracy lub przepisów szczególnych. Dotyczą pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Według art. 130 § 2 kp. wykaz stanowisk objętych skróconym czasem pracy i wymiar skróconego czasu pracy określają strony w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy. W układach przewiduje się czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę dla malarzy, lakierników, monterów, 6 godzin na dobę ustanawia się dla robotników zatrudnionych przy obsłudze młotów pneumatycznych i elektronarzędzi.

Natomiast wydłużoną normę czasu pracy kodeks pracy dopuszcza, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. Pracodawca może przedłużyć do 12 godzin na dobę (przy pracach wykonywanych w ruchu ciągłym, w grupowej organizacji pracy, przy terenowych pracach poszukiwawczych, przy pracach uzależnionych od pory roku i warunków atmosferycznych), natomiast w transporcie i komunikacji samochodowej - do 10 godzin. W jednym z badanych układów strony ustanowiły zasadę, że praca w porze nocnej nie może przekraczać 1/3 czasu wynikającego z rozkładu pracy w okresie kolejnych 3 tygodni (z wyjątkiem pracy w ruchu ciągłym). Za każdą godzinę pracy w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 25% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Niekiedy ustanawia się zróżnicowane stawki dodatku za pracę w porze nocnej. 15% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika za każdą godzinę normalnego czasu pracy oraz 30% dodatku za każdą godzinę nadliczbową przepracowaną w porze nocnej.

Niejednokrotnie przedmiotem regulacji układowej jest praca w ruchu ciągłym. Postanowienie układów zbiorowych dotyczące tej materii rozwijają podstawowe zasady zawarte w art. 132 kp. Z treści analizowanych porozumień wynika, że pracownikom zatrudnionym w systemie zmianowym, w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy zapewnia się szczególne uprawnienia. Polegają one na przyznaniu dodatkowych dni wolnych za każdy miesiąc zatrudnienia w tym systemie

(niezależnie od dni wolnych ustanowionych w przedsiębiorstwie) płatnych jak za urlop wypoczynkowy. Ponadto pracownicy pracujący w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy korzystają z przywilejów o charakterze finansowym. Bowiem poza dodatkami za pracę w godzinach nocnych, w godzinach nadliczbowych, pracę w niedziele i święta, przewiduje się także dodatki za pracę w godzinach popołudniowych.

Analiza postanowień układowych w zakresie czasu pracy wskazuje, że partnerzy socjalni ustalając wyższe stawki dodatków z tytułu pracy w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta rozszerzyli przede wszystkim uprawnienia pracownicze w tym zakresie. W mniejszym zaś stopniu uzupełnili i rozwinęli przepisy powszechnie obowiązujące, określając m.in. stanowiska pracy i wymiar skróconego czasu pracy.

1.2.3. Urlopy pracownicze

Wśród regulacji układowych ważne miejsce zajmuje problematyka urlopów pracowniczych. W tej kwestii strony wprowadzają jednak niewielkie innowacje. Przede wszystkim, uwagę zwracają postanowienia, przyznające określonym pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia dodatkowe urlopy wypoczynkowe. Tego rodzaju urlopy w wymiarze 6, 9 lub 12 dni roboczych - w zależności od stopnia narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia - przewiduje uzp. Przemysłu Lotniczego. Według postanowień uzp. Jednostek Organizacyjnych Więziennictwa urlopy dodatkowe w wymiarze od 3 do 9 dni (w zależności od stażu pracy) przysługują pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze na stanowisku wymagającym sprawowania stałego, bezpośredniego nadzoru nad pracami wykonywanymi przez osadzonych.

Z treści art. 174 § 2 kp. wynika generalna zasada, że okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Wyjątek w tym zakresie przewiduje art. 174^1 § 2 kp. Na jego podstawie wliczeniu do okresu pracy podlega urlop bezpłatny udzielony pracownikowi w celu wykonywania pracy u innego pracownika przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozu-

mieniu między pracodawcami. Nowatorskie i bez wątpienia korzystne dla pracowników regulacje zawiera w tym względzie uzp. Górnictwa Naftowego i Gazownictwa. Bowiem stosownie do art. 15 ust. 2 porozumienia urlop bezpłatny do 1 miesiąca w roku kalendarzowym udzielany przez pracodawcę wlicza się do okresu zatrudnienia. W tym przypadku nie ma znaczenia sposób wykorzystania urlopu.

Należy wspomnieć o urlopach szkoleniowych udzielonych pracownikom w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w wymiarze uznanym przez pracodawcę za niezbędny, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia miesięcznego przewidują niektóre z badanych układów zbiorowych pracy.[21] W jednym z porozumień pracodawca zapewnia szkolenie w ośrodkach zagranicznych: w USA, Wielkiej Brytanii, RFN.[22]

1.2.4. Postanowienia dotyczące bhp.

Wśród postanowień układów zbiorowych pracy sporo miejsca zajmują regulacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Wielokrotnie powtarza się stwierdzenie, że pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy, opiekę lekarską w zakresie profilaktyki, badań okresowych, kontrolnych i specjalistycznych związanych z wykonywaną pracą, środki ochrony indywidualnej zabezpieczającej przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników, odzież i obuwie robocze, posiłki profilaktyczne, regeneracyjno-wzmacniające oraz napoje, odpowiednie pomieszczenia higieniczno-sanitarne. W tym zakresie postanowienia układowe nie wprowadzają nowatorskich rozwiązań, lecz konkretyzują przepisy prawa pracy, dostosowując je do warunków danego zakładu pracy.

Interesujące rozwiązania dotyczą pracowników, którzy wskutek choroby zawodowej lub wypadku przy pracy stali się częściowo lub całkowicie niezdolni do wykonywania pracy. W myśl postanowień uzp.

---

21 Powyższą regulację przewiduje uzp. Górnictwa Naftowego i Gazownictwa oraz uzp. Energetyki Cieplnej w Węgorzewie.

22 Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zakładów Tytoniowych British-American „TOBACCO" Polska SA w Augustowie.

Przemysłu Lotniczego, niezależnie od odszkodowania przewidzianego w ustawie powypadkowej z 12 VI 1975 r.,[23] pracodawca wypłaca pracownikowi dodatkową gratyfikację w wysokości 100% odszkodowania, o ile choroba lub wypadek przy pracy spowodowały okoliczności niezawinione przez pracownika.

Rozważania opierają się na treści tylko 20 zarejestrowanych układów zbiorowych pracy. Wypada jednak stwierdzić, iż wyniki przeprowadzonych badań zbieżne są z wynikami analizy porozumień normatywnych dokonanej przez Instytut Pracy i Polityki Socjalnej.[24]

Zjawiska zachodzące w płaszczyźnie układowej wskazują, że możliwości regulacyjne układów zbiorowych pracy wykorzystywane są w coraz większym zakresie. Obserwuje się bowiem rozszerzenie zakresu przedmiotowego porozumień normatywnych głównie o postanowienia z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy, czasu pracy, współpracy ze związkami zawodowymi. Strony nie tylko zwiększają uprawnienia pracownicze ponad standardy ustawowe, ale wprowadzają także nowe, nieznane dotychczas prawu pracy uprawnienia. Tendencje te zaznaczają się zwłaszcza w zakresie zawierania i rozwiązywania umów, czasu pracy, urlopów pracowniczych, świadczeń przysługujących pracownikom i członkom ich rodziny w razie choroby zawodowej lub wypadku przy pracy. Przy czym zauważyć należy, że nowatorskie rozwiązania zamieszczane są głównie w układach ponadzakładowych, rzadziej w układach zakładowych.

---

23 Ustawa z 12 VII 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tj. Dz.U. z 1983 r. nr 30, poz 144 ze zm.).

24 Układy zbiorowe pracy w demokratycznym ustroju pracy. Studium z zakresu prawa pracy, pod red. J. Wratnego, Warszawa 1997.

2. Postanowienia normatywne wyłączone spod regulacji układowej

Zakres przedmiotowy postanowień normatywnych dotyczących stosunku pracy określony został szeroko i bardzo ogólnie. Strony układu zbiorowego pracy nie mają jednak pełnej swobody w tym zakresie. Ustawodawca wyłączył bowiem spod regulacji układowej pewne kategorie spraw. W myśl art. 240 § 3 kp. ograniczenia te dotyczą takich zagadnień jak: 1) zasad szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy, 2) uprawnień przysługujących w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, z wyjątkiem przysługującego z tego tytułu wynagrodzenia lub odszkodowania, 3) odpowiedzialności porządkowej oraz dyscyplinarnej, 4) urlopów macierzyńskich i wychowawczych oraz 5) ochrony wynagrodzenia za pracę. Kodeks pracy przesądza więc *a priori*, że przepisy odnoszące się do wymienionych zagadnień mają charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący,[25] wykluczający jakiekolwiek odchylenia od ich treści zarówno na korzyść, jak i niekorzyść pracownika. Trudno wskazać racjonalne przesłanki przemawiające za zasadnością powyższych wyłączeń. Można twierdzić, że ustawodawca chciał w ten sposób zapobiec nadmiernemu rozwijaniu uprawnień pracowniczych, które mogłyby prowadzić do osłabienia pozycji pracodawcy. Wydaje się jednak, iż decyzje w tym zakresie powinien pozostawić samym zainteresowanym.[26] W związku z zasadą swobody umów to negocjatorzy, a zatem te podmioty, które znają sytuację ekonomiczną zakładu pracy, winni mieć możliwość określenia granic dopuszczalnych, dodatkowych uprawnień pracowniczych. Nie przekonuje także argument, że odpowiedzialność porządkowa oraz dyscyplinarna zostały wyłączone po to, aby wszystkim pracownikom zapewnić jednakowy katalog kar i tryb postępowania przy ich wymierzaniu. Nie bez znaczenia jest i to, iż wskazane ograniczenia pozostają w kolizji z normami międzynarodo-

---

25 W. Masewicz: Układy zbiorowe pracy w świetle nowej regulacji prawnej, Bydgoszcz 1994, s. 200.

26 L. Florek: Charakter prawny..., op. cit., s. 50.

wego prawa pracy. Międzynarodowa Organizacja Pracy konsekwentnie uznaje bowiem za sprzeczne z konwencją nr 98 z 1949 r. wszelkie formy interwencji państwa w treść układów zbiorowych pracy. Odstępstwa od tego zakazu mogą pojawiać się na krótko i tylko w sytuacjach szczególnie wyjątkowych.[27] Jedynie w odniesieniu do urlopów macierzyńskich i wychowawczych można zasadnie twierdzić, że wyłączenie tej materii spod regulacji układowej, uchroni podmioty nie będące stronami stosunku pracy (np. ZUS) przed ewentualnymi, negatywnymi (o charakterze finansowym) skutkami postanowień zawartych w układach zbiorowych. W ustawie nowelizującej dział XI kodeksu pracy rezygnuje się z powyższych ograniczeń. W paragrafie 3 zastrzega się tylko, że układ nie może naruszać praw osób trzecich.

Wśród instytucji podlegających wyłączeniu, kodeks pracy wymienia zasady szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy. Mając na uwadze okoliczność, że ustawodawca ograniczenia, o których mowa w art. 240 § 3 kp., ustalił w sposób wyczerpujący i ścisły, w związku z czym nie można ich interpretować w sposób rozszerzający, należy przyjąć, iż przedmiotem regulacji układowej mogą być zasady powszechnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy adresowane do ogółu pracowników, a także regulacje dotyczące wypowiedzenia stosunku pracy. Wyłączenia wskazane w pkt 1 obejmują: podmioty korzystające ze szczególnej ochrony, jej zakres przedmiotowy, okresy ochronne, skutki jej naruszania. Szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy realizowana jest w dwojaki sposób: poprzez zakazy wypowiadania umów o pracę pracownikom znajdującym się w określonych sytuacjach osobistych lub rodzinnych oraz obligatoryjną zgodę na zwolnienie pracownika pełniącego funkcje społeczne.

Ochroną tą objęte są np. kobiety w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego (art. 177 kp), członkowie zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w

---

27 H. Lewandowski: Układy zbiorowe pracy [w:] Prawo pracy a rodzina. Układy zbiorowe pracy, Materiały X Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy, Kazimierz nad Wisłą 19-21 maj 1995, Warszawa 1996, s. 198.

okresie roku po jego wygaśnięciu (art. 32 ust. 1 ustawy z 23 V 1991 r. o związkach zawodowych[28]), członkowie komitetu założycielskiego - przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego (art. 32 ust. 3 ustawy). Na podstawie art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych ze szczególnej ochrony korzystają także pracownicy pełniący funkcje z wyboru w organach organizacji związkowych działających poza zakładem pracy. Wskazani działacze związkowi objęci są ochroną nie tylko wówczas, gdy ich wybór nastąpił zgodnie z postanowieniami statutu danego związku zawodowego, lecz również wtedy, gdy pracownik faktycznie pełnił funkcję w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, mimo iż jego wybór odbył się z naruszeniem postanowień statutu związku zawodowego.[29] Zakaz wypowiadania i rozwiązywania stosunku pracy przewidziany w art. 32 ustawy o związkach zawodowych dotyczy wszystkich pracowników, nie obejmuje natomiast działaczy związkowych zatrudnionych na podstawie umowy o prace nakładczą, umowy o dzieło, umowy zlecenia.[30]

Szczególna ochrona obejmuje także osoby, sprawujące funkcje posła, senatora (art. 31 ust. 2 ustawy z 9 V 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora[31]) lub radnego.[32]

Pracownikami podlegającymi szczególnej ochronie są także społeczni inspektorzy pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu (art. 13 ust. 1 ustawy z 24 VI 1983 r. o społecznej inspekcji pracy[33]).

---

28 Dz.U. nr 55, poz. 234 ze zm.

29 Uchwała SN z 12 września 1990 r., III PZP 1/ 91, OSN z 1991 r., z. 5-6, poz. 55.

30 Por. B. Cudowski: Zgoda na rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, „Przegląd Sądowy" nr 7-8/1998, s. 159-168; A. Dral: Szczególna ochrona stosunku pracy pracowników pełniących funkcje społecznei obywatelskie - próba oceny obecnych rozwiązań i uwagi *de lege ferenda*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 11/1996, s. 62-63.

31 Dz.U. nr 73, poz. 350 ze zm.

32 Artykuł 27 ust. 2 ustawy z 5 VI 1998 o samorządzie województwa (Dz.U. nr 91, poz. 576 ze zm.), art. 22 ust. 2 ustawy z 5 VI 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. nr 91, poz. 578 ze zm.), art. 25 ust. 2 ustawy z 8 III 1990 r. o samorządzie gminnym (tj. Dz.U. z 1996 r. nr 13, poz. 74 ze zm.).

33 Dz.U. nr 35, poz. 163 ze zm.

Treść art. 240 § 3 pkt 2 kp. oznacza, że partnerzy socjalni nie mogą w inny sposób, niż przewiduje to kodeks pracy, ukształtować roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (art. 45 kp.) bądź o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (art. 45, 56 kp.). Powyższe roszczenia mają charakter powszechny, jednolity dla wszystkich pracowników i nie podlegają dyferencjacji w układzie zbiorowym pracy. Ustawodawca nie wyklucza natomiast ustanowienia w porozumieniu odmiennych (korzystniejszych) zasad określania wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Strony układu mogą zatem przewidzieć, że wszystkim pracownikom, a nie tylko szczególnie chronionym, jak przewidują to art. 47 i 57 kp., przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Podobnie w przypadku odszkodowania przysługującego pracownikowi w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Negocjatorzy mogą odstąpić od reguł wskazanych w kodeksie pracy w art. 47^1, 50, 58 i 60, uzależniając wysokość tego świadczenia np. od stażu pracy, z czego najbardziej skorzystają pracownicy z długoletnim stażem pracy.[34] Z treści przytoczonego przepisu wyraźnie wynika, że spod regulacji układowej wyłączone są jedynie roszczenia przysługujące zatrudnionym w razie rozwiązania stosunku pracy. Ograniczenie to nie obejmuje natomiast przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. Wobec powyższego nasuwa się wniosek, iż w tym zakresie strony układu zbiorowego pracy mają pełną swobodę. Nie ma więc przeszkód, aby roszczenie o przywrócenie do pracy przysługiwało wszystkim pracownikom, także wówczas gdy pozostał krótki okres, do upływu którego umowa miała trwać (art. 67 w zw. z art. 59 kp.), czy też gdy sąd ustali, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (art. 67 w zw. z art. 56 § 2 kp.). Poważne wątpliwości powstają na tle art. 66 § 3 kp., który pozbawia pracownika roszczenia o ponowne nawiązanie stosunku pracy w przypadku, gdy postępowanie umorzono z powodu przedawnienia albo amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia postępowania. Artykuł 240 § 3 kp. nie zawiera w tej kwestii żadnych ograniczeń. Wobec tego

---

34 Z badań wynika, że strony dotychczas nie skorzystały z istniejących w tym zakresie możliwości.

należałoby przyjąć, że strony układu zbiorowego pracy mogą zobowiązać pracodawcę do ponownego zatrudnienia pracownika w wymienionych sytuacjach. Rozwiązanie to wydaje się jednak zbyt daleko posuniętą ochroną jednej ze stron stosunku pracy.

Instytucją nie podlegającą, z woli ustawodawcy, regulacji układowej, jest odpowiedzialność porządkowa określona w art. 108-113[1] kp.[35] Oznacza to, że pracownikom, którzy m.in. nie przestrzegają ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bhp i przepisów przeciwpożarowych (bez względu na charakter prawny podmiotu zatrudniającego) na zasadach przewidzianych w kodeksie pracy mogą być wymierzane wyłącznie kary przewidziane w kodeksie pracy, tj. kara upomnienia, kara nagany, a w wyjątkowych okolicznościach kara pieniężna.

Zakazem regulacji układowej objęta jest również odpowiedzialność dyscyplinarna. Ponoszą ją, przede wszystkim, pracownicy mianowani oraz ci pracownicy umowni, których stosunki pracy określa odrębna pragmatyka służbowa (marynarze).[36] Akty prawne przewidujące tę szczególną odpowiedzialność karną[37] różnią się nie tylko trybem postępowania w zakresie wymierzania kar, ale także ich katalogiem. Zazwyczaj pragmatyki służbowe przewidują kary porządkowe z tytułu drobniejszych naruszeń i kary dyscyplinarne za popełnienie wykroczenia dyscyplinarnego.[38] W świetle przepisów powszechnie obowiązujących odpowiedzialność dyscyplinarną ponoszą: nauczyciele, nauczyciele akademiccy, urzędnicy służby cywilnej.

---

35 Por. W szczególności Z. Góral: Pracownicza odpowiedzialność porządkowa, AUL FI, z. 29, Łódź 1987; tenże: Środki prawa stymulujące wykonanie obowiązków pracowniczych, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego FI", z. 58, Łódź 1993, s. 15-17; Z. Kubot: Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej w kodeksie pracy, „Państwo i Prawo" nr 7/1975, s. 85-95; M. Zieleniecki: Odpowiedzialność porządkowa pracowników po nowelizacji kodeksu pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5/1996.

36 Z. Salwa: Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 1996, s. 165.

37 W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski: Prawo pracy w zarysie, Warszawa 1985, s. 272.

38 W. Jaskiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski: op. cit., s. 277; P. Przybysz: Prawo do sądu w sprawach dyscyplinarnych, „Państwo i Prawo" nr 8/1998, s. 67-78.

Wyłączenie z materii układowej postanowień regulujących urlopy macierzyńskie (art. 240 § 3 pkt 4 kp.) oznacza, że strony układu zbiorowego pracy nie mogą w jakikolwiek sposób zmienić zasad kodeksowych w zakresie wymiaru urlopu, okresu, w którym pracodawca powinien go udzielić, tj. regulacji zawartych w art. 180 i n. kp. W związku z powyższym każda pracownica, niezależnie od charakteru prawnego pracodawcy, sektora gospodarki i układu zbiorowego obejmującego dany zakład pracy, uprawniona jest do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z tytułu urodzenia dziecka na czas określony w ustawie, przypadający bezpośrednio przed i po porodzie. Podobnie w przypadku urlopów wychowawczych[39] udzielanych na wniosek pracownika w celu sprawowania opieki nad małym dzieckiem (art. 186 kp.).[40]

Z mocy art. 240 § 3 pkt 5 kp. regulacji układowej nie podlega również ochrona wynagrodzenia za pracę. Podyktowane jest to szczególnym charakterem tego świadczenia. Biorąc pod uwagę okoliczność, że wynagrodzenie za pracę stanowi źródło utrzymania pracownika i członków jego rodziny, prawodawca ustanowił szereg nakazów i zakazów warunkujących należyte spełnienie tego świadczenia.

Treść art. 84-91 kp. obejmuje: 1) zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia i przeniesienia tego prawa na inną osobę, 2) ograniczenie dopuszczalności wypłaty wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna, 3) określenie czasu, miejsca i formy wypłaty wynagrodzenia, 4) określenie granic dopuszczalności dokonywania potrąceń z wynagrodzenia.[41] Strony układu zbiorowego pracy nie mogą

---

39 I. Boruta: Podmioty prawa do urlopu wychowawczego i innych „rodzicielskich" praw pracowniczych, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 2/1997 s. 30-34; E. Dobrodziej: Urlopy pracownicze oraz zwolnienia z pracy, Bydgoszcz 1997.

40 Rozporządzenie Rady Ministrów z 28 V 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych (Dz.U. nr 60, poz. 272).

41 B. Wagner jest zdania, że przepisy regulujące techniczno-organizacyjne reguły wykonania zobowiązania, którego przedmiotem jest wynagrodzenie (termin, miejsce, sposób i forma wynagrodzenia) nie mają charakteru ochronnego. We wszystkich tych kwestiach jest więc możliwa regulacja odmienna od ustawowej, choć granice swobody dopuszczalnej zmiany każdej z nich nie są jednakowe, por. B. Wagner: Wynagrodzenie za..., op. cit., s. 152.

naruszyć ustawowej zasady (art. 85 § 2 kp.) stanowiącej, że wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Regulacja ta wzbudza wątpliwości. Uważam, że nie ma racjonalnych przesłanek, które uniemożliwiłyby wprowadzenie propozycji Międzynarodowej Organizacji Pracy, która w zaleceniu nr 85 z 8 VI 1949 r. o ochronie wynagrodzenia postuluje, aby zarobki były wypłacane co najmniej dwa razy w miesiącu.[42]

Zgodnie z art. 86 § 2 kp. wynagrodzenie może być wypłacane częściowo w innej formie niż pieniężna, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układy zbiorowe pracy. Należy jednak zauważyć, iż część wypłacana w naturze może stanowić jedynie składnik uzupełniający wynagrodzenia. Postanowienia układowe dopuszczające wypłatę zarobków w przeważającej części w innej formie niż pieniężna, naruszające w związku z tym art. 86 § 2 kp., zostaną zakwestionowane przy rejestracji porozumienia. Nie obowiązują nawet jeżeli zostaną zarejestrowane (art. 9 § 2 kp.).[43]

Omawiając ustawowe ograniczenia treści układu zbiorowego pracy nie można pominąć art. 241^{26} § 2 kp., który stanowi, że układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy. Oznacza to, iż członkowie zarządu spółek i spółdzielni oraz osoby, które jednoosobowo zarządzają zakładem pracy (np. dyrektor przedsiębiorstwa państwowego) mogą być objęte innymi postanowieniami zawartego porozumienia, w tym m.in. w zakresie czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, bhp. Układ zakładowy nie może natomiast ustalać uprawnień płacowych tej grupy

---

42 Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919-1994, t. I, Warszawa 1996, s. 405 i n.

43 J. Skoczyński: Ochrona wynagrodzenia za pracę, „Praca I Zabezpieczenie Społeczne" nr 3/1997, s. 19; art. 4 konwencji nr 95 MOP postanawia, że ustawodawstwo krajowe, umowy zbiorowe lub orzeczenia rozjemcze mogą zezwolić na częściową wypłatę wynagrodzenia w naturze w zawodach lub przemysłach, gdzie ten rodzaj wypłaty jest ogólnie przyjęty w praktyce ze względu na charakter danego przemysłu lub zawodu.

osób. Wyłączenie to ma nie tylko charakter przedmiotowy (zasady wynagradzania), ale i podmiotowy. Dotyczy bowiem „osób zarządzających”, które reprezentują pracodawcę. Zajmują więc szczególne miejsce w zakładzie pracy. Okoliczność ta uzasadnia treść przytoczonego przepisu.

3. Postanowienia normatywne określające inne sprawy

Przedmiotem postanowień normatywnych mogą być kwestie wykraczające poza treść stosunku pracy i wzajemne zobowiązania stron. Artykuł 240 § 2 kp. przewiduje bowiem, że układ zbiorowy może określać inne sprawy nie uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. Postanowienia normatywne zaliczane do tej trzeciej kategorii postanowień dotyczą z reguły takich zagadnień jak: zasady przyjmowania pracowników do pracy, preferencje w zakresie pierwszeństwa zatrudnienia (np. małżonka po zmarłym pracowniku), odprawa pośmiertna, prawa i obowiązki osób pozostających w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia, a także problematyka z dziedziny zbiorowego prawa pracy, np. formy udziału przedstawicielstwa pracowniczego w zarządzaniu zakładem pracy. Z treści art. 240 § 2 kp. wynika, że zamieszczenie w układzie tego rodzaju postanowień ma charakter jedynie fakultatywny.[44] Strony porozumienia normatywnego nie mają jednak w tym zakresie pełnej swobody. Prawodawca zastrzegł bowiem, że przedmiotem postanowień układowych mogą być inne sprawy nie uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący, a ponadto nie mogą być one mniej korzystne dla pracowników niż te przepisy (art. 9 § 2 kp.). Należy przyjąć, że w odniesieniu do omawianej grupy postanowień zasada wyrażona w art. 240 § 2 kp. jako *lex specialis* ma pierwszeństwo przed ogólną klauzulą art. 9 § 2 kp.,[45] gdyż tylko w takim przypadku warunek dotyczący norm prawnych ma znaczenie.

Pod względem mocy obowiązującej normy prawa pracy można podzielić na bezwzględnie i względnie obowiązujące.

Normy bezwzględnie obowiązujące (nazywane także imperatywnymi, kategorycznymi, absolutnymi, bezwzględnie stosowalnymi, *iuris*

---

44 Por. L. Florek: Układy zbiorowe pracy, „Monitor Prawniczy" nr 8/1995, s. 163-164.

45 W. Sanetra: Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych po nowemu, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 2/1997, s. 18.

cogentis) znamionuje to, że ich zastosowanie nie może być wyłączone lub ograniczone wolą (decyzją) stron, jak również odmiennym zwyczajem.

Natomiast normy względnie obowiązujące (dyspozytywne, uzupełniające, *iuris dispositivi, iuris suppletivi*) zawierają dyspozycję działającą tylko wówczas, gdy strony w danym zakresie niczego innego nie postanowiły i nie uregulowały odmiennie treści stosunku prawnego.

Pośrednią kategorię stanowią są normy semiimperatywne,[46] (granicznie zstępujące, jednostronnie bezwzględnie obowiązujące, bezwzględnie obowiązujące kierunkowo, jednostronnie zastępujące, imperatywno-dyspozytywne, semidyspozytywne), które przewidują minimalny zakres ochrony interesów jednej ze stron, dlatego zastosowanie ich może być uchylone lub ograniczone przez strony tylko wtedy gdy postanowienia umowy są korzystniejsze dla strony objętej ochroną normatywną.[47]

Określenie bezwzględnego lub względnego charakteru opiera się niekiedy na słownej redakcji przepisu. Dzięki takim sformułowaniom, jak „nie można", „zastrzeżenie przeciwne jest nieważne," wskazać można normy imperatywne, natomiast zwroty takie, jak: „chyba, że strony zastrzegły, że", „w braku odmiennego zastrzeżenia" świadczą o *ius dispositivi*. Zazwyczaj jednak ustalenie charakteru prawnego normy następuje na podstawie wykładni funkcjonalnej, za pomocą argumentów natury funkcjonalnej lub w oparciu o cel społeczno-gospodarczy danego unormowania prawnego.[48]

Należy zwrócić uwagę, że przedstawiony podział dotyczy relacji zachodzących między normami prawnymi a czynnościami prawnymi. Z treści art. 9 kp. wynika, iż układ zbiorowy pracy nie jest umową, lecz źródłem prawa. W związku z tym w odniesieniu do problematyki

---

46 E. Łętowska: Kształtowanie się odrębności obrotu mieszanego [w:] Tendencje rozwoju prawa cywilnego, Warszawa 1983, s. 2; Z. Radwański: Teoria umów, Warszawa 1977, s. 120.

47 Z Radwański: Teoria..., op. cit., s. 120.

48 M. Piotrowski: Normy prawne imperatywne i dyspozytywne, Warszawa-Poznań 1990, s. 109.

układowej podział na przepisy względnie obowiązujące i bezwzględnie obowiązujące może być w sensie terminologicznym zastosowany tylko w drodze analogii. Z takim zastrzeżeniem można przyjąć, że *ius dispositivi* określić jako przepisy, które upoważniają strony układowe do wydania aktu prawnego niższego rzędu. Do tego typu działań nie uprawniają normy bezwzględnie obowiązujące.

W związku z powyższym rozróżnieniem nasuwa się pytanie, czy w przypadku spraw wykraczających poza treść stosunku pracy i wzajemne zobowiązania stron, kodeks wyłącza spod regulacji układowej materię regulowaną zarówno przepisami ściśle bezwzględnie obowiązującymi, jak i semiimperatywnymi. Bez wątpienia przedmiotem regulacji układowej nie mogą być kwestie określane za pomocą *ius cogens,* które ze swej istoty nie dopuszczają żadnych odstępstw od ich treści, ani na korzyść, ani na niekorzyść pracownika. Sądzę, że ograniczenie, o którym mowa w art. 240 § 2 kp., nie dotyczy natomiast norm jednostronnie bezwzględnie obowiązujących. Skoro przepisy te mogą być uchylone (np. w umowie o pracę) na korzyść pracownika, to nie znajduję argumentów, które uniemożliwiłyby dokonanie tego rodzaju zmian w układzie zbiorowym pracy.[49]

Wobec tego przedmiotem regulacji układowej mogą być kwestie, które w przepisach prawa pracy regulują normy względnie obowiązujące i jednostronnie bezwzględnie obowiązujące. W przypadku pracowników postanowienia te muszą spełniać dodatkowy warunek przewidziany w art. 9 § 2 kp., zgodnie z którym nie mogą być dla nich mniej korzystne niż przepisy powszechnie obowiązujące. Powyższe ograniczenie nie dotyczy natomiast osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, emerytów, rencistów, członków rodziny pracownika, organizacji związkowych. Ustawodawca dopuszcza więc postanowienia także na niekorzyść wymienionych podmiotów.

---

49 Z. Salwa: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 22: J. Wratny: Zakres przedmiotowy układów zbiorowych pracy w świetle przepisów prawa pracy, [w:] Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy, pod red. J. Wratnego, Warszawa 1997, s. 32.

Szereg zagadnień nie związanych ze stosunkiem pracy (z wyjątkiem świadczenia urlopowego) reguluje ustawa z 4 III 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.[50]

Na wstępie należy ustalić, jaką moc obowiązującą mają przepisy zamieszczone w przytoczonym akcie prawnym. Artykuł 4 ustawy stanowi, że układy zbiorowe pracy mogą dowolnie kształtować wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, mogą również postanawiać, że fundusz nie będzie tworzony (...). *A contrario* prowadzi to do stwierdzenia, że w odniesieniu do innych kwestii porozumienie normatywne nie może zawierać regulacji, odbiegających od treści ustawy.[51] Wypada więc przyjąć, że większość przepisów zamieszczonych w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych to *ius cogens.* Skoro w art. 240 § 2 kp. ustawodawca zastrzega, że układ może określać inne sprawy poza wymienionymi w § 1, nie uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący, nasuwa się wniosek, iż przedmiotem regulacji układowej może być wyłącznie materia wskazana w art. 4 tej ustawy.

Zgodnie z art. 3 zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzą pracodawcy zatrudniający powyżej dwudziestu pracowników w przeliczeniu na pełne etaty (ust. 1). Pracodawcy będący jednostkami organizacyjnymi, które prowadzą gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie z 5 I 1991 r. - Prawo budżetowe,[52] tworzą fundusz bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników (ust. 2). Wyjątek od tych reguł wprowadza ust. 3 stwierdzający, że pozostali pracodawcy, tj. zatrudniający mniej niż dwudziestu pracowników mogą tworzyć fundusz na zasadach wskazanych w ustawie.[53] Z treści cytowanych przepisów

---

50 Tj. Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.

51 W. Sanetra: Zakładowy fundusz..., op. cit., s. 18.

52 Obecnie ustawa z 26 XI 1998 r. o finansach publicznych Dz.U. nr 55, poz. 1014.

53 Przepisy ustawy mają zastosowanie do wszystkich pracodawców. Wyjątek stanowi art. 5 ust. 1-7, którego nie stosuje się do szkół wyższych działających na podstawie przepisów ustawy z 12 IX 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 65, poz. 385 ze zm.) oraz szkół i placówek objętych systemem oświaty w stosunku do nauczycieli podlegających przepisom ustawy z 26 I 1982 r. - Karta Nauczyciela (tj. Dz.U. z 1997 r., nr 56, poz. 357 ze zm).

(art. 3 i 4 ustawy) wynika więc, że strony układu zbiorowego pracy mają możliwość rozstrzygnięcia o pewnych istotnych kwestiach.

Po pierwsze, pracodawcę spełniającego warunki określone w art. 3 ust. 1 lub 2 strony porozumienia mogą zwolnić z obowiązku tworzenia zakładowego fundusz świadczeń socjalnych. Oznacza to, że dany zakład pracy nie będzie objęty regulacją ustawową. Wobec tego jego działalność socjalna może opierać się na zasadach ustalonych bezpośrednio przez sygnatariuszy porozumienia normatywnego[54] bądź na ogólnych klauzulach zawartych w przepisach kodeksu pracy, w tym w szczególności na podstawie art. 16 i art. 94 pkt. 8 kp. Dotychczas partnerzy socjalni nie skorzystali jednak z możliwości przewidzianej w art. 4 ustawy. W praktyce strony układów zbiorowych pracy zobowiązują więc pracodawców do przestrzegania przepisów omawianego aktu prawnego.

Po drugie, strony układu zbiorowego mogą dowolnie kształtować wysokość odpisu na fundusz. Skoro ustawodawca zapewnia negocjatorom pełną dowolność w tym zakresie, nasuwa się wniosek, że art. 4 ustawy jako *lex specialis* uchyla ogólną klauzulę art. 9 § 2 kp. i umożliwia partnerom socjalnym ustalenie odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w kwotach niższych niż przewiduje to art. 5 ustawy, a także ma pierwszeństwo przed zasadą wyrażoną w art. 241^{26} § 1 kp. W układzie zakładowym może być ustalona niższa wysokość odpisów na fundusz niż przewidziana w porozumieniu wynegocjowanym na szczeblu ponadzakładowym, mimo iż tego rodzaju postanowienie można ocenić jako mniej korzystne dla pracowników.[55]

Zgodnie z art. 5 ust. 2 ustawy wysokość odpisu podstawowego na jednego zatrudnionego wynosi 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. Według art. 5 ust. 2a wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika młodocianego wynosi w

---

54 A. Sobczyk: Zakładowa działalność socjalna [w:] Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1996, s. 161.

55 W. Sanetra: Zakładowy fundusz..., op. cit., s. 18.

pierwszym roku nauki 5%, w drugim roku nauki 6%, a w trzecim roku nauki 7% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. Wysokość odpisu podstawowego na jednego zatrudnionego w szczególnie uciążliwych warunkach pracy wynosi 50% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego (ust. 3). Ustawa dopuszcza zwiększenie wysokości odpisu podstawowego o 6, 25% przeciętnego wynagrodzenia na każdą osobę, zaliczoną do I lub II grupy inwalidzkiej (ust. 4). Z uprawnienia tego mogą skorzystać również pracodawcy sprawujący opiekę socjalną nad emerytami i rencistami, w tym także ze zlikwidowanych zakładów pracy. Artykuł 5 ust. 5 ustawy dopuszcza zwiększenie funduszu o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na każdego emeryta i rencistę uprawnionego do tej opieki.

W praktyce postanowienia układów zbiorowych pracy także w tej kwestii nie odbiegają od regulacji ustawowej.

W literaturze prawa pracy wątpliwości budził charakter wynagrodzenia twórcy pracowniczego projektu wynalazczego. Przeważał pogląd, że jest ono prawną formą udziału twórcy w korzyściach, jakie wynikają dla jednostki gospodarki uspołecznionej lub gospodarki uspołecznionej w ogólności ze stosowania projektu i wykonywania istniejących do niego praw.[56] Zdaniem W. Sanetry wynagrodzenie to nie jest świadczeniem o charakterze cywilnoprawnym, związanym ze stosunkiem pracy w dwojaki sposób, a mianowicie za pośrednictwem stosunku prawa do patentu (stosunek pracy warunkuje powstanie tego prawa na rzecz podmiotu gospodarczego, a to z kolei warunkuje roszczenie pracownika - twórcy o wynagrodzenie za projekt wynalazczy) oraz bezpośrednio przez uzależnienie wysokości należnego wynagrodzenia za projekt wynalazczy od korzyści uzyskanych wcześniej przez pracownika - twórcę na podstawie stosunku pracy, w ramach którego zobowiązany był on do twórczej pracy wynalazczej.[57] Nie może być jednak traktowane jako składnik wynagrodzenia za pracę. Zdaniem

---

56 Por. A. Szewc: Wynagrodzenie twórców pracowniczych projektów wynalazczych, [w:] System prawa własności intelektualnej, t. III, Prawo wynalazcze, pod red. J. Szwaji, A. Szajkowskiego, Ossolineum 1990, s. 653.

57 W. Sanetra: Prawnopracownicze aspekty reformy prawa wynalazczego, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 4/1993, s. 46.

Sądu Najwyższego sprawy o wynagrodzenie za pracowniczy projekt wynalazczy nie są więc sprawami z zakresu prawa pracy.[58] Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, wypada przyjąć, że kwestie dotyczące wynagrodzenia twórcy projektu wynalazczego, powinny znaleźć się, nie w części regulującej treść stosunku pracy, lecz wśród postanowień normatywnych określonych w art. 240 § 2 kp.

Nie mniej kontrowersji wywołuje charakter prawny odprawy pośmiertnej. Zgodnie z art. 93 kp. w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, małżonkowi oraz innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o zaopatrzeniu pracowników i ich rodzin przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna. Wątpliwości budzi kwestia, czy odprawa pośmiertna jest należnością ze stosunku pracy. Należy zwrócić uwagę na kilka istotnych elementów. Po pierwsze, powyższe świadczenie przysługuje nie pracownikowi, lecz członkom jego rodziny. Ci natomiast są osobami trzecimi wobec pracodawcy. Nie pozostają bowiem w żadnym stosunku umownym z tym podmiotem. Po drugie, roszczenie o odprawę powstaje dopiero z chwilą śmierci pracownika, czyli już po wygaśnięciu stosunku pracy. Wypada więc przyjąć, że odprawa pośmiertna nie jest świadczeniem wynikającym bezpośrednio ze stosunku pracy, lecz pozostaje w ścisłym związku z tym stosunkiem prawnym.[59]

Postanowienia dotyczące odprawy pośmiertnej zawarte są w niewielu porozumieniach. Różnice między zasadami przyjętymi w kodeksie pracy a regulacją układową występują w zakresie wysokości odprawy oraz sposobie liczenia stażu pracy. We wszystkich układach zbiorowych pracy przewidujących powyższe świadczenie do okresu pracy, od którego zależy wielkość odprawy, wlicza się wszystkie okresy

---

58 Uchwała SN z 23 II 1993 r., I PZP 37/ 92, OSNCP 1993, z. 7-8, poz. 119, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5-6/1993, s. 97.

59 Por. m.in. Z. Gołębiewski: Odprawa pośmiertna, „Palestra" nr 1/1975, s. 87; J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 1996, s. 266; J. Brol, T. Szymanek: Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 1989, s. 76.

zatrudnienia, bez względu na przerwy w świadczeniu pracy i tryb rozwiązania stosunku pracy. W mniejszym stopniu występują różnice co do kwoty odprawy. Według jednego z układów zbiorowych świadczenie wypłaca się w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli okres zatrudnienia był krótszy niż 10 lat, czteromiesięcznego - w przypadku co najmniej dziesięcioletniego stażu zawodowego. Uwagę zwracają także postanowienia uzp. Jednostek Zaplecza Górniczego. Przewidują bowiem, że członkom rodziny pracownika, zmarłego w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługuje odprawa pośmiertna w kwocie sześciomiesięcznego wynagrodzenia, przy czym nie ustanawia się żadnego minimalnego okresu zatrudnienia, który uprawniałby do wypłaty świadczenia. W związku z tym nasuwa się wniosek, że bez względu na czas w jakim zmarły pracownik pozostawał w stosunku pracy, określonym członkom rodziny przysługuje odprawa w podanej wysokości. W tym samym porozumieniu jest mowa, że jeżeli po zatrudnionym został tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu ona w pełnej wysokości, a nie w połowie, jak stanowi art. 93 § 6 kp.

Do postanowień normatywnych określających inne sprawy niż stosunek pracy, zaliczyć można postanowienia nakładające na pracodawcę (w pewnych sytuacjach) obowiązek przyjmowania do pracy członka rodziny pracownika. Obowiązki pracodawców w tym zakresie znacznie wybiegają poza ramy ustawy z 12 VI 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.[60] Układy zbiorowe pracy stanowią, że niezależnie od świadczeń z ubezpieczenia społecznego pracodawca jest zobowiązany przyjąć do pracy członka rodziny lub opiekuna przejmującego na siebie utrzymanie rodziny pracownika, który uległ śmiertelnemu wypadkowi przy pracy lub wypadkowi powodującemu trwałą niezdolność do pracy. Osoba zainteresowana podjęciem pracy powinna wystąpić z ofertą zatrudnienia w terminie do trzech miesięcy od daty zdarzenia lub stwierdzenia trwałej niezdolności do pracy.[61] Niekiedy pracodawca zobowiązuje się nie tylko zatrudnić

---

60 Tj. Dz.U. z 1993 r. nr 30, poz. 144 ze zm.

61 Uzp. Przemysłu Hutniczego, uzp. Przemysłu Lotniczego, uzp. „TOBACCO", uzp. Energetyki Cieplnej.

członka lub opiekuna rodziny pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym z pracownikiem, ale także do pokrycia kosztów pogrzebu.[62]

Uwagę zwraca także postanowienie, zgodnie z którym, jeżeli pracownik w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przechodzi na rentę inwalidzką i nie świadczy pracy, pracodawca wypłaca dodatkowe świadczenie pieniężne w wysokości stanowiącej różnicę między dotychczas otrzymywanym wynagrodzeniem, obliczonym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, a otrzymywanym świadczeniem rentowym. Renta uzupełniająca, o której mowa jest w tym przepisie, przysługuje każdemu pracownikowi bez względu na okoliczności wypadku lub choroby zawodowej. Według zaś przepisów prawa cywilnego uprawnionym do tego świadczenie jest osoba, która zachorowała na chorobę zawodową lub uległa wypadkowi wskutek okoliczności zawinionych przez pracodawcę albo w sytuacji określonej w art. 435 kc.[63]

---

62 Uzp. Górnictwa Naftowego i Gazownictwa, uzp. Zaplecza Górniczego, uzp. „TOBACCO".

63 Dochodzenie od pracodawcy roszczeń na podstawie przepisów prawa cywilnego stało się możliwe po uchyleniu art. 40 ustawy wypadkowej. Przepis ten stanowił, że świadczenia określone w ustawie stanowią zaspokojenie wszelkich roszczeń w stosunku pracy do zakładu pracy i instytucji ubezpieczeniowej z tytułu uszczerbku na zdrowiu albo z tytułu śmierci wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

4. Zasada uprzywilejowania pracownika i automatyzmu prawnego

Istotnym zagadnieniem z punktu widzenia problematyki układowej jest ustalenie, na jakich zasadach opierają się relacje między układami zbiorowymi pracy zarówno ponadzakładowymi, jak i zakładowymi a przepisami prawa pracy oraz między wskazanymi porozumieniami a umowami o pracę i innymi aktami, na podstawie których powstaje stosunek pracy. Zasady te wyznaczają bowiem pewne ramy dla materii, które mogą znaleźć się w treści układu zbiorowego, zwłaszcza w tym sensie, że wykluczone są regulacje mniej korzystne dla pracowników od tych, które ujęte są w ustawach i aktach wykonawczych.

4.1. Zasada uprzywilejowania pracownika

Naczelną zasadą, wyrażoną w wielu przepisach kodeksu pracy, wiążących się z problematyką układową, jest zasada uprzywilejowania pracownika. Reguła ta zapewnia nie tylko minimalną ochronę uprawnień pracowniczych, ale dopuszcza ponadto ich rozszerzenie ponad standardy przewidziane w prawie pracy. Należy podkreślić, że zasada korzystności dotyczy jedynie pracowników, nie ma natomiast zastosowania wobec innych osób objętych układem (świadczących pracę w ramach niepracowniczego zatrudnienia typu cywilnego oraz emerytów i rencistów). Nie stanowi także ograniczenia w zakresie postanowień obligacyjnych, których adresatami są strony układu zbiorowego pracy.

Zgodnie z art. 9 § 2 kp. postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Podkreślić należy, że zastrzeżenie to odnosi się do wszystkich postanowień układowych dotyczących zarówno stosunku pracy, jak i postanowień określających inne sprawy, nie uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący (art. 240 § 1 i 2 kp.), a zatem pod kątem korzyści dla zatrudnionych ocenia się nie tylko całe porozumienie, ale każdy poszczególny jego element. Treść cytowanego przepisu skłania do dwóch wniosków. Po pierwsze, układ zbiorowy pracy zajmuje niż-

sze niż ustawy i akty wykonawcze miejsce w hierarchii źródeł prawa pracy[64]. Jego przepisy nie mogą być bowiem mniej korzystne dla pracowników niż akty powszechnie obowiązujące. Postanowienia, które naruszają powyższą klauzulę nie mają mocy obowiązującej. Natomiast *a contrario* wynika, że postanowienia układowe mogą być tak samo korzystne bądź korzystniejsze niż regulacje zawarte w wymienionych aktach prawnych.[65] Zamieszczanie w układach zbiorowych pracy postanowień odpowiadających w pełni przepisom prawa pracy jest w zasadzie ich powtórzeniem, ale jak zauważył K. Rączka nie ogranicza się jedynie do funkcji informacyjnej, lecz przede wszystkim ma znaczenie normatywne. Każda regulacja z zakresu prawa pracy ustanowiona przez państwo, a przyjęta przez układ nabiera mocy prawnej unormowania układowego i wywiera wpływ na stosunki pracy, nawet po zmianie aktu prawnego, z którego przyjęta regulacja się wywodzi, chyba że zmiana ta jest korzystniejsza dla pracownika. Gdyż w takiej sytuacji, zgodnie z ogólną zasadą, odpowiedni przepis zastępuje *ex lege* określone postanowienia normatywne. Jeżeli natomiast nowelizacja aktu stanowionego przez państwo jest mniej korzystna, wówczas nadal stosuje się postanowienia układowe, odpowiadające treści poprzednio obowiązujących przepisów.[66] Przyjęta bowiem w kodeksie pracy zasada uprzywilejowania pracownika we wzajemnych relacjach układ zbiorowy pracy a ustawy i akty wykonawcze odnosi się nie tylko do momentu zawarcia porozumienia, ale winna być respektowana przez cały czas obowiązywania porozumienia. Oznacza to, że ustawodawca nie dopuszcza do powstania sytuacji, w której układ zbiorowy będzie mniej korzystny niż przepisy powszechnie obowiązujące. Zastrzec jednak należy, iż strony zawierające układ powinny wiernie odtwarzać przepisy ustawowe tak, aby w przyszłości uniknąć niepotrzebnych nieporozu-

---

64 G. Goździewicz: Układy zbiorowe pracy. Regulamin wynagrodzenia. Regulamin pracy. Po nowelizacji Kodeksu Pracy. Komentarze, Bydgoszcz 1996, s. 26.

65 E. Chmielek: Źródła prawa pracy. (Zagadnienie hierarchii norm prawnych), Warszawa-Kraków 1980, s. 98; G. Goździewicz: Moc wiążąca norm prawa pracy, „Studia Prawnicze" nr 2/1997, s. 90; B. Wagner: Umowy i porozumienia prawa pracy, „Studia Cywilistyczne" t. XXXV/ 1989, s. 74.

66 K. Rączka: Miejsce układów zbiorowych pracy w systemie źródeł prawa pracy, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne" nr 2/1996, s. 5.

mień w zakresie właściwego ich stosowania i wykładni. Problem ten pojawiał się stosunkowo często w poprzednim stanie prawnym. Z satysfakcją należy stwierdzić, że obecnie obowiązujące układy zbiorowe pracy rzadko zawierają tego rodzaju uchybienia i nieścisłości. Oczywiście optymalnym rozwiązaniem byłoby zamieszczanie w porozumieniu rozstrzygnięć korzystniejszych dla pracownika w zakresie spraw uregulowanych przez ustawy oraz postanowień, które wykraczają poza treść przepisów powszechnie obowiązujących i w ten sposób wprowadzają do prawa pracy nowatorskie regulacje.

W związku z podziałem norm prawnych na przepisy względnie obowiązujące i bezwzględnie obowiązujące (w tym także jednostronnie bezwzględnie obowiązujące) nasuwa się pytanie, czy zasada korzystności układu zbiorowego pracy odnosi się do wszystkich norm prawa pracy. Nie powinno budzić wątpliwości, że reguła ta ma zastosowanie w odniesieniu do norm dyspozytywnych i norm semiimperatywnych, ale czy także do norm ściśle bezwzględnie obowiązujących, czy też *ius cogens* uchylają postanowienia układu zbiorowego pracy, nawet wówczas, gdy te ostatnie zawierają regulacje korzystniejsze dla zatrudnionego. Wydaje się, że zasada ta winna być w pełni respektowana w odniesieniu do postanowień normatywnych dotyczących stosunku pracy. Wniosek taki nasuwa się w związku z treścią art. 240 § 2 kp., który stanowi, że układ może określać inne sprawy poza wymienionymi w § 1, nie uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. Norma z art. 240 § 2 kp. ma charakter szczegółowy wobec regulacji art. 9 kp. i jako *lex specialis* uchyla klauzulę wyrażoną w tym ostatnim przepisie. W przeciwnym bowiem razie zastrzeżenie, że partnerzy socjalni mogą w układzie określić inne sprawy (poza materią dotyczącą stosunku pracy i wzajemnych zobowiązań stron), nie normowane przepisami bezwzględnie obowiązującymi traciłoby sens.[67] Zatem strony porozumienia mogą inaczej, niż czynią to przypisy względnie obowiązujące i semiimperatywne, kształtować materię wykraczającą poza ramy stosunku pracy.[68] Pozbawieni są zaś tego prawa

67 W. Sanetra: Zakładowy fundusz..., op. cit., s. 18.

68 W. Senetra: Kodeks pracy..., op. cit., s. 528.

w odniesieniu do kwestii określonych przez przepisy o charakterze ściśle bezwzględnie obowiązującym, które nie zezwalają na żadne odstępstwa zarówno na korzyść, jak i niekorzyść pracownika. Powyższa zasada obowiązuje cały czas obowiązywania układu. Wejście więc w życie nowego aktu prawnego regulującego sprawy wymienione w art. 240 § 2 kp. za pomocą *ius cogens* spowoduje uchylenie odpowiednich, nawet korzystniejszych, ale nieważnych postanowień układowych. Wyłączenie zasady uprzywilejowania pracownika w przypadku spraw, o których mowa w art. 240 § 2 kp. regulowanych w przepisach prawa pracy normami ściśle bezwzględnie obowiązującymi, wskazuje, że układ zbiorowy ma charakter uzupełniający w odniesieniu do uprawnień pracowniczych, które nie mieszczą się w granicach stosunku pracy.[69] Ustawa umożliwia wprowadzenia do prawa pracy nowych uprawnień i rozwiązań lub rozwinięcie już istniejących regulacji normowanych przepisami względnie obowiązującymi i jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi.[70]

W przeciwieństwie do postanowień normatywnych o charakterze fakultatywnym, o których mowa w art. 240 § 2 kp., ustawodawca nie ustanowił żadnych dodatkowych ograniczeń w odniesieniu do norm dotyczących stosunku pracy. Oznacza to, iż wszelkie kwestie, poza materią wyłączoną w art. 240 § 3 kp. i art. 241^{26} § 2 kp., mogą być przedmiotem regulacji układowej. Jedynym ograniczeniem w tym zakresie jest ogólna klauzula zawarta w art. 9 § 2 kp. stanowiąca, że postanowienia układowe (przepisy zamieszczone w akcie niższego rzędu) nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy powszechnie obowiązujące (przepisy wyższej rangi).[71] Podział na normy względnie obowiązujące i bezwzględnie obowiązujące nie ma w tym przypadku znaczenia. Dotyczy bowiem czynności prawnych. Należy podkreślić, że układ zbiorowy pracy nie jest umową lecz źródłem prawa. Ustawodawca zatem dopuszcza, aby w drodze układowej wprowa-

---

69 G. Goździewicz: Szczególne własności norm prawa pracy, Toruń 1988, s. 150.

70 Z Salwa: Układu zbiorowe..., op. cit., s. 23.

71 B. Wagner: Układ zbiorowy pracy a umowa o pracę, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne" nr 3/1995, s. 3-4.

dzać odstępstwa także od tych przepisów ustaw i aktów wykonawczych, które z punktu widzenia czynności prawnych mają charakter *ius cogens*. Przykładowo porozumienie może regulować sprawę terminów przedawnienia. Zgodnie bowiem z art. 291 § 1 kp. terminy te nie mogą być skracane, ani przedłużane (tylko) przez czynność prawną.[72]

Relacje między postanowieniami układów zbiorowych pracy i normami zawartymi w ustawach oraz aktach wykonawczych regulujących treść stosunku pracy opierają się na zasadzie uprzywilejowania pracownika dającej pierwszeństwo normom korzystniejszym. Powyższa reguła kolizyjna właściwa jest tylko prawu pracy. Wyprzedza ona regułę kolizyjną dającą pierwszeństwo normom zawartym w akcie hierarchicznie wyższym (jeśli normy układowe są korzystniejsze).

Zasada uprzywilejowania pracownika obowiązuje nie tylko w relacjach układ zbiorowy pracy a przepisy krajowe prawa pracy, ale ma także wymiar międzynarodowy, gdyż w prawie i praktyce Międzynarodowej Organizacji Pracy przyjmuje się, że ratyfikowanie jej konwencji nie pociąga za sobą utraty mocy obowiązującej regulacji wewnętrznych korzystniejszych dla pracownika.[73]

Na zasadzie uprzywilejowania pracownika opiera się stosunek między układami zawieranymi na szczeblu ponadzakładowym i zakładowym. Według bowiem art. 241^{26} § 1 kp. postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników, niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego. Powyższa reguła nie podważa ogólnej klauzuli wyrażonej w art. 9 § 2 kp. Oznacza to, że układ zakładowy jest podwójnie limitowany. Porozumienie wynegocjowane na szczeblu zakładowym nie może pogarszać sytuacji zatrudnionych określonej zarówno przez przepisy powszechnie obowiązujące, jak i układ o charakterze ponadzakładowym. Postanowienia

---

72 Por. W. Sanetra: Kodeks pracy..., op. cit., s. 529. Odmiennie J. Piątkowski: Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Przepisy i konwencje związkowe, Toruń 1997, s. 38. Autor uważa, że układ zbiorowy pracy nie może wprowadzać odstępstw od tego rodzaju norm prawnych.

73 Artykuł 19 ust. 8 Konstytucji MOP (Dz.U. z 1948 r. nr 43, poz. 308 ze zm.).

nie odpowiadające tym zasadom, jako niezgodne z prawem, zostaną zakwestionowane przy rejestracji porozumienia.[74] Nie obowiązują nawet, jeżeli zostaną zarejestrowane. Konieczność respektowania zasady uprzywilejowania pracownika w relacjach pomiędzy porozumieniami nie świadczy o nadrzędnym charakterze układu ponadzakładowego nad zakładowym.[75] Należy podkreślić, iż układy zbiorowe wskazane w kodeksie pracy zajmują to samo miejsce w hierarchii aktów prawnych.

W porozumieniu zawartym na szczeblu zakładu pracy znaleźć się mogą dwa rodzaje postanowień: 1) postanowienia dotyczące spraw uregulowanych w układzie ponadzakładowym oraz 2) postanowienia określające materię nie normową przez tego rodzaju akt prawny. W odniesieniu do tej pierwszej kategorii kodeks pracy stanowi, że układ zbiorowy pracy zawarty na szczeblu zakładowym ma być tak samo korzystny lub korzystniejszy dla pracowników niż obejmujący ich układ ponadzakładowy (art. 241^{26} § 1 kp.). Ograniczenie to nie obejmuje drugiej grupy przepisów układowych. W związku z tym partnerzy socjalni mają możliwość ukształtowania ich w taki sposób, aby nie naruszyć jedynie ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 2 kp.).

Nie zawsze układ zakładowy może opierać się na porozumieniu wynegocjowanym na szczeblu ponadzakładowym. Jeżeli strony układu ponadzakładowego zamieszczą, wbrew ogólnej zasadzie, postanowienia mniej korzystne niż przepisy powszechnie obowiązujące, układ zakładowy nie będzie mógł opierać się na niezgodnych z prawem postanowieniach układu ponadzakładowego[76]. Strony układu zbiorowego pracy będą zmuszone tak sformułować jego przepisy, by treść porozumienia zakładowego nie naruszała art. 9 § 2 kp.

---

74 Z. Salwa: Układy zbiorowe..., op. cit., 92.

75 Por. U. Jelińska: Układy zbiorowe pracy, „Służba Pracownicza" nr 9/1997, s. 13; W. Sanetra: Kodeks pracy..., op. cit., s. 568. Inaczej K. Rączka: Pracodawcy a nowy model ustroju pracy w Polsce [w:] Nowy ład pracy w Polsce i Europie, pod red. M. Matej, Warszawa 1997, s. 94. Autor uważa, że układ zakładowy może występować zarówno jako układ samodzielny, jak i układ pochodny, hierarchicznie podporządkowany układowi ponadzakładowemu.

76 W. Sanetra: Kodeks pracy..., op. cit., s. 568.

Zasada uprzywilejowania pracownika winna być respektowana przez cały czas obowiązywania układów zbiorowych. Jeżeli po nawiązaniu porozumienia zakładowego wejdzie w życie układ ponadzakładowy, korzystniejsze postanowienia tego ostatniego zastępują kolidujące z nimi postanowienia układu zakładowego. W mocy pozostają natomiast te przepisy układu zakładowego, które są korzystniejsze od postanowień zamieszczonych w porozumieniu wynegocjowanym później, a także te które dotyczą materii nie unormowanej w układzie ponadzakładowym. Odstępstwo od powyższej zasady przewiduje art. 241^{27} kp., który stanowi, że w celu uniknięcia lub ograniczenia zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawierać porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień na okres nie dłuższy niż jeden rok. W takim przypadku art. 241^{26} nie stosuje się. Regulacja ta umożliwia pracodawcy podjęcie działań zmierzających do poprawy sytuacji ekonomicznej zakładu pracy i uniknięcie zwolnień grupowych wg zasad przewidzianych w ustawie z 28 XII 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw.[77] Przejściowo ustalone warunki pracy nie mogą być jednak mniej korzystne od powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.[78]

Wśród autonomicznych (swoistych) źródeł prawa pracy art. 9 § 2 kp. wymienia także regulaminy pracy, regulaminy wynagrodzenia i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Relacje miedzy układem zbiorowym pracy a wymienionymi aktami określa art. 9 § 3 kp., według którego postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy. Z treści cytowanego przepisu wynika, że stosunek między porozumieniami normatywnymi, a innymi autonomicznymi źródłami prawa pracy opiera się na analogicznych zasadach, jakie obo-

---

77 Dz.U. z 1990 r., nr 4, poz. 19 ze zm.

78 Por. M. Sewerynski: Układy zbiorowe pracy w okresie demokratycznej przebudowy państwa i gospodarki, „Państwo i Prawo" nr 12/1992, s. 25.

wiązują w relacjach: układ zbiorowy pracy a ustawy i akty wykonawcze do ustaw.[79]

Zasada korzystności występuje również w relacjach między umową o pracę (lub innym aktem na podstawie którego pozostaje stosunek pracy) a przepisami prawa pracy, w tym także postanowieniami układów zbiorowych pracy.

Wyraża ją *expressis verbis* art. 18 § 1 kp., który stanowi, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy (powołania, mianowania oraz wyboru), nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W związku z powyższym stwierdzeniem nasuwa się pytanie, czy odnosi się do wszystkich norm zarówno dyspozytywnych, jak i bezwzględnie obowiązujących.

Swoboda stron przy ustalaniu treści umowy o pracę pozostaje w ścisłym związku z charakterem prawnym przepisów, które regulują stosunek pracy. Nie wymaga uzasadnienia teza, że przede wszystkim strony w umowie mogą dowolnie kształtować te elementy stosunku pracy, które wyraźnie zostały przekazane przez ustawodawcę do ustalenia przez kontrahentów lub w ogóle nie zostały określone w przepisach prawa pracy, ewentualnie zostały uregulowane normami względnie obowiązującymi (*ius dispositivi*).[80]

Nieco inaczej kształtują się uprawnienia pracownika i pracodawcy w przypadku norm semiimperatywnych (jednostronnie bezwzględnie obowiązujących). Nieważne są bowiem tylko postanowienia umowne mniej korzystne dla pracownika.[81] Trudno natomiast zgodzić się ze stwierdzeniem, że ustawodawca regulując określone kwestie za pomocą

---

79 Por. m.in. B. Cudowski: Regulamin pracy, „Radca Prawny" nr 1/1997, s. 3-10; G. Goździewicz: Regulamin wynagradzania w znowelizowanym kodeksie pracy, „Przegląd Sądowy" nr 7-8/1996, s. 43-57; J. Skoczyński: Regulamin pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5/1996, s. 43-56.

80 Z. Salwa: Rola umowy o pracę w kształtowaniu stosunku pracy, „Państwo i Prawo" nr 11/1977, s. 26.

81 B. Wagner: Umowy i porozumienia prawa pracy. Wybrane zagadnienia, „Studia Cywilistyczne" t. XXXV, s. 67.

ius cogens, w tym celu, aby nie ulegały one zmianie, godził się z możliwością korzystniejszego ich unormowania w umowie o pracę. Wobec tego art. 18 § 1 kp. należy rozumieć w ten sposób, iż ustawodawca dopuszcza korzystniejsze uregulowania treści umowy o pracy w stosunku do wszelkich aktów prawnych regulujących prawa i obowiązki pracowników, w tym również w stosunku do układów zbiorowych pracy, pod warunkiem jednak, że poszczególne elementy stosunku pracy regulują przepisy względnie obowiązujące lub jednostronnie bezwzględnie obowiązujące. Jeżeli zaś w odniesieniu do pewnych kwestii kodeks pracy przewiduje *ius cogens,* to unormowanie te nie mogą być przedmiotem ustaleń umownych, nawet wówczas gdy ustalenia te są korzystniejsze dla pracownika. Taki charakter mają zwłaszcza normy określające sprawy wymienione w art. 240 § 3 kp., jak również art. 291 § 4 kp. w którym zastrzega się, że terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną.

Ograniczenie zasady uprzywilejowania pracownika wiąże się także z brakiem normy, która mogłaby zastąpić nieważną klauzulę umowną. Dotyczy to w szczególności zakazów związanych z rodzajem pracy.[82] Kodeks pracy nie określa sankcji za naruszenie powyższych zakazów. Wobec tego poprzez art. 300 kp. odpowiednio stosuje się art. 58 § 1 i 3 kc.[83]

Klauzula korzystności występuje w podwójnym znaczeniu: negatywnym i pozytywnym. W aspekcie negatywnym oznacza, zgodnie z treścią art. 9 § 2 kp., zakaz zamieszczenia w układzie zbiorowym pracy postanowień mniej korzystnych niż przepisy kodeksu pracy oraz ustaw i aktów wykonawczych do ustaw. Natomiast na podstawie art. 18 § 1 kp. zakaz wprowadzania tego rodzaju regulacji do umowy o pracę (lub innego aktu, na podstawie którego dochodzi do nawiązania stosunku pra-

---

82 M.in. L. Kaczyński: Zasada uprzywilejowania pracownika w świetle kodeksu pracy, „Państwo i Prawo" nr 8/1984, s. 67-70, tenże: Zasada swobody umów po nowelizacji kodeksu pracy, „Państwo i Prawo" nr 3/1997, s. 14-15.

83 M. Gersdorf-Giaro: Zawarcie umowy o pracę, Warszawa 1985, s. 39; G. Goździewicz: Szczególne właściwości..., op. cit., s. 171; tenże: Moc wiążąca..., op. cit., s. 79; T. Liszcz: Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy, Warszawa 1977, s. 170-176.

cy). W związku z tym można uznać, że przepisy prawa pracy mają charakter norm ochronnych (gwarancyjnych).

W sensie pozytywnym zasada uprzywilejowania pracownika oznacza dopuszczalność wprowadzania do układów zbiorowych pracy i umów o pracę postanowień korzystniejszych niż przepisy ustawodawstwa pracy. W tym przypadku przepisy prawa pracy ustanawiają jedynie pewien minimalny zakres uprawnień pracowniczych, który może ulec zmianie wolę stron. [84]

Ustalenia wymaga okoliczność, kiedy postanowienia układów zbiorowych pracy albo umowy są korzystniejsze dla pracownika. Sąd Najwyższy stwierdził, że ocena „korzystniejszego" dla pracownika charakteru rozstrzygnięcia, zawartego w umowie, musi mieć naturę zobiektywizowaną, odnosić się do chwili zawarcia umowy. Obiektywizacja oceny polega m.in. na uwzględnieniu zmian zachodzących na rynku pracy. Nie może to być natomiast ocena dokonywana jedynie w oparciu o subiektywne kryteria, związane z poglądami, czy zmieniającymi się żądaniami i oczekiwaniami pracownika. Jeżeli możliwe korzyści przeważają nad pewnymi negatywnymi stronami danej regulacji dla pracownika, należy uznać, że globalnie postanowienia umów o pracę spełniają warunki w art. 18 § 2 kp.[85] Inaczej ocenia się korzystność postanowień układowych, które obejmują ogół pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę. Powyższe kryterium spełniają te przepisy układy zbiorowego pracy, które uwzględniają interesy zatrudnionych, do których układ jest stosowany. Bierze się pod uwagę interesy, które przeciętnie czy w sytuacjach typowych dla określonej grupy pracowników uważane są za ważniejsze, istotniejsze od zagwarantowanych w umowie, od której porozumienie wprowadza odstępstwa.

4.2. Zasada automatyzmu prawnego

Bliższego wyjaśnienia wymaga mechanizm uchylania mniej korzystnych postanowień zamieszczonych w układzie zbiorowym pracy

---

84 W. Szubert: Układy zbiorowe pracy, Warszawa 1960, s. 187.

85 Z uzasadnienia uchwały Sądu Najwyższego z 9.09.1994 r. I PZP 46/94 (OSNAP i US z 1995 r., nr 7, poz. 87.

oraz umowie o pracę (i innym akcie na podstawie którego powstaje stosunek pracy).

W tym zakresie obowiązuje zasada automatyzmu prawnego, która polega na wprowadzeniu *ex lege* do treści stosunku pracy w miejsce postanowień mniej korzystnych dla pracownika, rozstrzygnięć wynikających z przepisów prawa pracy.[86]

Regułę tę *expressis verbis* wyraża art. 18 § 2 kp. Zgodnie z jego treścią postanowienia umów i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Przedstawiony mechanizm zapobiega pustce prawnej, która mogłaby zamiast ochrony przynieść szkodę interesom pracownika. Przepisy prawa pracy mają zastosowanie także w razie ustanowienia w układzie zbiorowym pracy postanowień mniej korzystnych niż przepisy powszechnie obowiązujące (art. 9 § 2 kp.), czy też w układzie zakładowym postanowień mniej korzystnych niż przewidziane w układzie ponadzakładowym (art. 241^{26} §1 kp.).

W oparciu o zasadę automatyzmu prawnego kształtują się relacje miedzy między układem zbiorowym pracy a umową o pracę w ujęciu statycznym,[87] tzn. gdy umowa o pracę zostaje zawarta w okresie obowiązywania układu zbiorowego. Zagadnienie to należy rozpatrzyć także w sytuacji odwrotnej, tzn. gdy po zawarciu umowy o pracę wejdzie w życie układ zbiorowy (ujęcie dynamiczne). Nasuwa się pytanie, czy także w tym przypadku postanowienia układowe zastępują automatycznie określone postanowienia umowy. W tym zakresie stosuje się art. 241^{13} kp., według którego tylko korzystniejsze postanowienia układowe z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umów o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§ 1).

---

86 T. Bińczycka-Majewska: Zmiana treści umownego stosunku pracy, „Studia Prawnicze" nr 2/1997, s. 22.

87 B. Wagner: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 5.

Przez zwrot „postanowienie wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy" należy rozumieć treść wyznaczoną przez normy zawarte w przepisach prawa pracy obowiązujących przed wejściem w życie układu zbiorowego, tzn. w ustawach, aktach wykonawczych, wcześniejszych układach zbiorowych pracy (art. 56 kc. w zw. z art. 300 kp.),[88] jak również ustalenia poczynione bezpośrednio przez strony stosunku pracy. Zatem treść art. 241^{13} § 1 kp. wskazuje wyraźnie, że zastąpieniu podlegają tylko te elementy umowy o pracę (powołanie, mianowanie wyboru), które są mniej korzystne niż postanowienia układu zbiorowego pracy. Skutek ten następuje automatycznie, bez jakiegokolwiek działania pracodawcy w postaci wypowiedzenia zmieniającego lub innego oświadczenia woli.[89]

Postanowienie układów zbiorowych pracy mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 241^{13} § 2 kp.). Oznacza to, że korzystniejsze postanowienia umowne pozostają w mocy (po wejściu w życie nowego porozumienia normatywnego) do czasu ich zmiany na postawie art. 42 kp. Wobec powyższego zasada automatyzmu prawnego działa w jednym kierunku, zmieniając tylko te warunki umów o pracę, które są mniej korzystne dla pracowników, zachowując zaś to, co jest korzystniejsze.

Należy zauważyć, że regulacja art. 241^{13} § 2 kp. nie zobowiązuje pracodawcy do ujednolicenia sytuacji zatrudnionych w zakresie ich praw i obowiązków, a jedynie umożliwia mu dostosowanie treści stosunku pracy do nowych warunków.

Powstaje problem dotyczący trwałości zmian wprowadzonych do umowy o pracę w oparciu o zasadę automatyzmu prawnego w razie rozwiązania układu zbiorowego pracy. Odpowiedzi wymagają następujące pytania, co dzieje się z umową o pracę w razie wygaśnięcia układu, który ją przekształcił, czy umowa w swej zmienionej postaci trwa dalej do czasu rozwiązania lub zmiany w trybie zmiany przewi-

---

88 K. Jaśkowski: Układy zbiorowe pracy. Praktyczny komentarz, Warszawa 1994, s. 39-40; B. Wagner: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 6.

89 W. Masewicz: Układy zbiorowe pracy w świetle nowej regulacji prawnej, Bydgoszcz 1994, s. 180; Z. Salwa: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 58.

dzianym w kodeksie pracy, czy też wygaśnięcie układu zbiorowego pracy powoduje automatyczny powrót umowy o pracę do jej pierwotnej wersji. Przyjęcie pierwszej z przedstawionych możliwości jest równoznaczne z uznaniem, że zmiany wprowadzone do umowy o pracę mają charakter trwały, uniemożliwiają bowiem uchylenie się od nich bez rozwiązania całej umowy. Z kolei drugie stanowisko oznacza, że warunki ustalone przez strony stosunku pracy mają trwalszą moc niż postanowienie układowe. Te pierwsze obowiązywałyby przez cały czas istnienia stosunku prawnego, podczas gdy postanowienia układowe tylko przez okres funkcjonowania porozumienia normatywnego.[90] Przedstawione wątpliwości rozstrzyga art. 241^7 § 5 zd. drugie kp., przewidujący, iż warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, wynikające z dotychczasowego układu, obowiązują także po rozwiązaniu układu do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Tym samym ustawodawca wykluczył automatyczne przekształcenie stosunków pracy pracowników objętych wygasłym porozumieniem,[91] ale jednocześnie stworzył możliwości powrotu do jej pierwotnej wersji. Innymi słowy, zmiany dokonane w umowie o pracę przez układ zbiorowy pracy mają trwalszą moc niż samo porozumienie, gdyż obowiązują także po utracie przez układ mocy obowiązującej, do czasu ich wypowiedzenia i zaproponowania nowych warunków pracy i płacy, zgodnie z art. 42 kp. Opisana zasada odnosi się wyłącznie do postanowień dotyczących stosunku pracy. Moc obowiązującą zachowują więc przepisy układowe regulujące prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy. Inaczej przedstawia się sytuacja osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, a także emerytów i rencistów. W odniesieniu do nich wygaśnięcie układu powoduje natychmiastowy skutek w postaci utraty mocy prawnej postanowień adresowanych do tych osób. Podobnie w przypadku postanowień normatywnych, które określają inne kwestie niż stosunek pracy i

---

90 W. Szubert, op. cit., s. 181.

91 K. Jaśkowski, op. cit., s. 28; J. Wratny, D. Kotowska, J. Szczot: Nowy kodeks pracy z komentarzem, Warszawa 1996, s. 281.

postanowień obligacyjnych.[92] Świadczy o tym zdanie pierwszego przytoczonego przepisu, według którego postanowienia układu tracą moc obowiązującą z dniem jego rozwiązania.

Zasada automatyzmu prawnego stanowi podstawową regułę działania układów zbiorowych. Gdyby o wejściu jego w życie decydowały jedynie strony stosunku pracy, zwłaszcza pracodawca, porozumienia odgrywałyby drugorzędną, mało znaczącą rolę wśród źródeł prawa pracy i uległyby degradacji.

Analiza przepisów kodeksu pracy dotyczących materii układowej pozwala stwierdzić, że wzajemne relacje między układem zbiorowym a innymi przepisami prawa pracy (ustawami, aktami wykonawczymi), opierają się na zasadzie l*ex superior - lex prior.* Z tą jednakże różnicą, iż postanowienia korzystniejsze dla pracowników przewidziane w akcie niższego rzędu mają pierwszeństwo przed przepisami powszechnie obowiązującymi.

Zasada uprzywilejowania pracownika oraz automatyzmu występuje w relacjach układ zbiorowy (źródło prawa) a umowa o pracę. Automatycznemu zastąpieniu ulegają te elementy umów, które są mniej korzystne dla zatrudnionych niż przepisy układowe. Natomiast postanowienia korzystniejsze pozostają w mocy do czasu ich zmiany w trybie przewidzianym w kodeksie pracy. Powyższa regulacja zapewnia bowiem szerszą ochronę uprawnień pracowniczych.

---

92 Z. Salwa: Układy zbiorowe... op. cit., s. 44; W. Sanetra: Kodeks pracy..., op. cit., s. 539.

ROZDZIAŁ V

POSTANOWIENIA OBLIGACYJNE UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

1. Treść postanowień obligacyjnych

Artykuł 240 § 1 kp., stanowi, iż układ określa: 1) warunki jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy oraz 2) wzajemne zobowiązania stron układu. W języku potocznym przez słowo „określa" rozumie się „wyznacza", „definiuje", „wymienia cechy charakterystyczne". Natomiast w języku prawnym tego typu zwroty interpretuje się jako dyrektywę powinnościową. Zatem treść cytowanego przepisu kodeksu pracy oznacza, że postanowienia obligacyjne należą, obok postanowień normatywnych, do obligatoryjnej części układu zbiorowego pracy. Nie wpływają one jednak na treść stosunku pracy pracowników i stosunki prawne innych osób objętych porozumieniem. Służą natomiast prawidłowej realizacji norm układowych. Spełniają więc rolę służebną wobec postanowień normatywnych. Przykładowo wymienić tu można ustalenia uczestników układu zbiorowego pracy wyjaśniające treść regulacji układowych, które zapewnią prawidłową realizację przepisów tego autonomicznego źródła prawa.

Treść postanowień obligacyjnych nie została przez ustawodawcę ściśle określona. Strony negocjujące układ, a są nimi po stronie pracodawczej: organizacja pracodawców, właściwy minister, statutowe organy ogólnokrajowych przedsiębiorców lub właściwy organ samorządu terytorialnego (w odniesieniu do układów ponadzakładowych - art. 241^{14} kp.) i indywidualni pracodawcy bądź właściwy statutowo organ organizacji gospodarczej (przy układach zakładowych - art. 241^{23} w zw. z art. 241^{28} kp.) oraz organizacje związkowe negocjujące układ po stronie pracowniczej (art. 241^{15} w zw. z art. 241^{23} kp.), mają pełną swobodę w tym zakresie. W art. 241^{1} kp. prawodawca wskazał jedynie najbardziej typowe, najczęściej regulowane przez uczestników rokowań rodzaje spraw, które mają istotne znaczenie dla stosowania układu. W

myśl wskazanego przepisu strony, określając wzajemne zobowiązania przy stosowaniu porozumienia, mogą w szczególności ustalić sposób publikacji układu i rozpowszechniania jego treści. Ponieważ zgodnie z art. 239 kp. układ zbiorowy pracy wpływa na prawa i obowiązki pracowników, jak również innych osób objętych jego postanowieniami (świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, np. na podstawie umów cywilnoprawnych, emerytów i rencistów), powinien być w odpowiedniej formie opublikowany i rozpowszechniony tak, aby każdy zainteresowany podmiot mógł z łatwością zapoznać się z zamieszczonymi w nim regulacjami. Sposób w jaki treść porozumienia zostanie udostępniona wskazanym osobom ustalają w trakcie negocjacji uczestnicy układu. Istnieje tu wiele możliwości. Strony rokowań mogą zdecydować, iż układ opublikują w formie broszury bądź też jego treść zostanie wywieszona na tablicy ogłoszeń w miejscu powszechnie dostępnym. Nie widzę przeszkód, by z postanowieniami układu zbiorowego zapoznać załogę w formie ustnej, np. przez zakładowy radiowęzeł, wydaje się nawet, że w ten właśnie sposób najszybciej dotrze do wiadomości pracowników.

Z publikacją i rozpowszechnianiem treści układu zbiorowego pracy łączy się kolejne postanowienie o charakterze zobowiązaniowym, a mianowicie określenie sposobu wyjaśniania treści zawartego porozumienia. Koresponduje to z art. 241^6 § 1 kp. przewidującym, że treść układu zbiorowego pracy wyjaśniają wspólnie jego strony. W części obligacyjnej uczestnicy negocjacji mogą więc ustalić w jakim trybie dokonywana będzie autentyczna interpretacja postanowień układowych. Przyjęte w tym zakresie rozwiązania mogą być różne. Treść układu zbiorowego pracy wyjaśniać mogą bezpośrednio podmioty biorące udział w rokowaniach lub powołana w tym celu komisja bądź inny organ. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy Jednostek Górnictwa Naftowego i Gazownictwa przewiduje, że wątpliwości dotyczące treści postanowień układu rozstrzyga komisja składająca się z przedstawiciela pracodawcy oraz przedstawiciela każdej organizacji związkowej będącej stroną porozumienia. Komisja składa wyjaśnienia na zasadzie jednomyślności, w formie pisemnej. W przypadku niemożności osiągnięcia przez nią porozumienia, powstały spór rozstrzyga arbiter. Funkcję tę pełni osoba niezależna i bezstronna, wskazana przez

strony układu. Uzgodnienie osoby arbitra powinno nastąpić na piśmie. Strony zobowiązują się do przestrzegania rozstrzygnięcia arbitrażowego. Podobnie kwestię tę reguluje Ponadzakladowy Układ Zbiorowy Pracy Transportu Samochodowego. Zgodnie z § 64 ust. 1 strony powołują komisję, w skład której wchodzi po trzech przedstawicieli każdej ze stron układu. Jeżeli komisja nie osiągnie porozumienia co do treści przepisów układowych, partnerzy socjalni powołują dodatkowo niezależnego przewodniczącego. Powinna nim być osoba wykonująca zawód prawnika. Przewodniczący dąży do wyjaśnienia spornych postanowień w drodze konsensusu. Jeżeli komisji nie uda się wypracować wspólnego stanowiska, przewodniczący zarządza głosowanie. Uchwały zapadają zwykłą większością przy obecności co najmniej 2/3 składu komisji oraz przewodniczącego. W przypadku równowagi głosów decyduje głos przewodniczącego. Należy zauważyć, że interpretacja postanowień układu przeprowadzona przez partnerów socjalnych jest wiążąca dla nich samych jak również dla stron zawierających porozumienie o stosowaniu układu, nie wiąże zaś organów sądowych. Sądy powinny jednak wziąć pod uwagę wykładnię przepisów układowych dokonaną przez strony określonego układu zbiorowego pracy[1].

W art. 241^1 kp. przewiduje się również możliwość poczynienie ustaleń co do trybu dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu. Wydaje się, że rozwiązania przyjęte w zakresie wykładni postanowień układowych mogą mieć zastosowanie także tutaj. Innymi słowy, prawo oceny funkcjonowania porozumienia przyznać należy samym uczestnikom układu, powołanej przez nich komisji lub określonemu organowi. Komisję do oceny funkcjonowania układu przewiduje np. uzp. Transportu Samochodowego. W jej skład wchodzą przedstawiciele każdej ze stron porozumienia. Komisja powinna dążyć do jednogłośnego podejmowania uchwał. W razie niemożności osiągnięcia zgodnego stanowiska w sprawie, uchwały zapadają zwykłą większością głosów przy obecności co najmniej 2/3 jej składu.

---

1 G. Goździewicz: Układy zbiorowe. Regulamin wynagradzania. Regulamin pracy. Po nowelizacji Kodeksu pracy. Komentarze, Bydgoszcz 1996, s. 99; tenże: Glosa do wyroku SN z 22 IX 1992 , I PRN 41/92, „Przegląd Sądowy" 1993, nr 11-12, s. 109; K. Jaśkowski: Układy zbiorowe pracy. Praktyczny komentarz, Warszawa 1994, s. 26.

Mimo, że ustawodawca nie wymienia go wśród przepisów kodeksowych, obowiązkiem spoczywającym na stronach ustalających treść układu zbiorowego pracy, który wynika z samego faktu zawarcia porozumienia, jest obowiązek przestrzegania wynegocjowanych postanowień.[2] Powinność ta odnosi się do adresatów części obligacyjnej, tj. - zgodnie z tzw. teorią związkową - występujących z ramienia pracowników i pracodawców. W świetle art. 241^{15} kp. przy układach ponadzakładowych są nimi ze strony pracowników - właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej, przez którą w myśl art. 238 § 1 kp. należy rozumieć organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją); ze strony pracodawców - właściwy statutowo organ organizacji pracodawców, w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców (dotyczy to także federacji i konfederacji) i inne wymienione wcześniej podmioty (art. 241^{14} kp. w odniesieniu do układów ponadzakładowych i art. 241^{22} w zw. z art. 241^{28} kp. w przypadku układów zakładowych).

Przy układach ponadzakładowych strony zawierające układ mogą nie tylko same zobowiązać się do przestrzegania porozumienia, ale również do poszanowania postanowień układu zbiorowego pracy przez osoby trzecie, a mianowicie przez poszczególnych pracodawców wchodzących w skład organizacji pracodawców lub tworzących ogólnokrajowy podmiot gospodarczy, jak również organizacje związkowe należące do struktur ponadzakładowych. Uprawnienia stron układu w tym zakresie wynikają z powiązań organizacyjnych między organizacjami pracodawców, związkami zawodowymi a podmiotami wchodzącymi w skład tych związków (zrzeszeń).[3] W celu zapewnienia przestrzegania układu zbiorowego pracy partnerzy socjalni ustalają obowiązki gwarantujące powstrzymywanie się od wszelkich działań sprzecznych z treścią układu, podważających zarówno jego znaczenie i rangę jako źródła prawa, jak i wzajemne zaufanie uczestni-

---

2 W. Szubert: Układy zbiorowe pracy, Warszawa 1960, s. 231.

3 W literaturze postanowienia te określa się jako postanowienia pochodne od właściwych postanowień obligacyjnych, które wiążą tylko uczestników układów ponadzakładowych, L. Florek, T. Zieliński: Prawo pracy, Warszawa 1996, s. 324.

ków negocjacji. Podjęte w tej dziedzinie środki o charakterze represyjnym mają zapobiec naruszaniu norm układowych również przez wymienione osoby trzecie.

W myśl art. 241^3 § 2 kp. strony układu zbiorowego mogą określić tryb rozstrzygania kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, chyba że strony postanowią o ich stosowaniu w określonym zakresie. Z treści przytoczonego przepisu wynika, iż partnerzy socjalni upoważnieni są do ustalenia „własnych" procedur dotyczących rozwiązywania sporów powstałych w trakcie negocjacji. Korzystając z powyższego uprawnienia strony układu mogą częściowo lub całkowicie wyłączyć przepisy ustawy z 23 maja o rozwiązywaniu sporów zbiorowych,[4] w tym także regulacje odnoszące się do strajku.[5]

W części obligacyjnej układu zbiorowego pracy mogą znaleźć się postanowienia regulujące sytuacje prawną związków zawodowych (określające ich uprawnienia i obowiązki). Przykładowo prawo do płatnych zwolnień od pracy na czas szkoleń związkowych dla osób pełniących określone funkcje w związkach zawodowych, lecz nie korzystających z tego tytułu ze zwolnienia z pracy na czas kadencji, prawo do korzystania z pomieszczeń i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy.

---

4 Dz.U. nr 55, poz. 236.

5 W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 1996, s. 533.

2. Charakter prawny postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy

Dotychczas w nauce prawa pracy istnieją trzy teorie na temat charakteru prawnego układu zbiorowego pracy.

Według pierwszej - teorii umowy - układ jest umową zawartą w imieniu określonej grupy pracowników i pracodawców przez ich reprezentantów (pełnomocników). Wiąże tylko te podmioty, które w sposób wyraźny lub dorozumiany udzieliły reprezentantom swego pełnomocnictwa. Wystąpienie ze związku lub ugrupowania powoduje zawsze zwolnienie z obowiązku przestrzegania postanowień porozumienia, bez względu na to w jakim czasie do tego doszło, tzn. czy bezpośrednio po zawarciu układu czy też później.

Innego charakteru nabiera układ zbiorowy pracy w świetle teorii ustawy. Poszczególni pracodawcy i pracownicy są bowiem zobowiązani do stosowania postanowień porozumienia zawartego przez zrzeszające ich organizacje niezależnie od swej woli, jak również bez możliwości zwolnienia się z tego obowiązku przez wystąpienie z organizacji. W tym ujęciu układ zachowuje co prawda cechy umowy (z uwagi na sposób zawarcia porozumienia), ale jednocześnie zyskuje charakter aktu normatywnego.

Natomiast według teorii mieszanej (obowiązującej w naszym ustawodawstwie) układ zbiorowy pracy jest instytucją prawną o niejednolitym charakterze, łączącą w sobie elementy zarówno umowy, jak i aktu normatywnego. W treści układu wyróżnia się bowiem dwie grupy postanowień. Zasadniczą część stanowią postanowienia regulujące prawa i obowiązki stron stosunku pracy, czyli postanowienia normatywne, w drugiej zamieszczone są wzajemne zobowiązania uczestników rokowań zbiorowych.

Nasuwa się jednak pytanie, czy rzeczywiście układ zbiorowy uregulowany w kodeksie pracy odpowiada temu ostatniemu modelowi. Już na wstępie należy podkreślić, że według art. 9 kp. układ jest zbiorem przepisów prawa pracy (prawem pracy). Prawodawca nie zastrzega przy tym, iż za „przepisy prawa pracy" uważa tylko część postanowień układowych.

Pod rządem ustawy z 14 IV 1937 o układach zbiorowych pracy kwestia dotycząca charakteru prawnego postanowień obligacyjnych nie budziła wątpliwości. W myśl art. 1 ust. 3 ustawy do układów miały zastosowanie przepisy prawa cywilnego dotyczące umów, jeżeli ustawa nie stanowiła inaczej.[6] Przedstawiciele doktryny wskazywali, iż porozumienie to łączy w sobie elementy publicznoprawne z cywilistycznymi. Postanowienia obligacyjne określano bowiem jako zobowiązania o charakterze cywilnoprawnym. Przyjęto zatem mieszany model układu zbiorowego. Obecnie obowiązujące przepisy kodeksu pracy dotyczące materii układowej nie rozstrzygają w - ocenie niektórych autorów - sposób jednoznaczny omawianej kwestii. Próbę ustalenia charakteru prawnego tej części układu zbiorowego pracy podjął Z. Hajn. Zdaniem tego autora zobowiązania wynikające z postanowień obligacyjnych układu odpowiadają w pełni pojęciu „zobowiązanie" w rozumieniu prawa cywilnego (art. 353 kc. i n.) i w związku z tym mogą być dochodzone nie tylko na drodze sporu zbiorowego, ale również w trybie przewidzianym w przepisach prawa cywilnego.[7] Pogląd ten budzi jednak wątpliwości.

W myśl art. 353 kc. zobowiązanie jest stosunkiem prawnym, w którym pewna osoba może żądać od innej osoby określonego świadczenia, które to osoba powinna spełnić. W stosunku tym mamy zatem do czynienia z jednej strony z wierzycielem oraz przysługującym mu prawem podmiotowym - wierzytelnością, z drugiej zaś z dłużnikiem i ciążącym na nim długu. Wierzytelność może składać się z jednego bądź kilku uprawnień, którym odpowiadają najczęściej pokrywające się z nimi obowiązki dłużnika. Zważywszy, iż każde uprawnienie w stosunku prawnym o charakterze względnym, czyli skutecznym tylko *inter partes*, sprowadza się z reguły do roszczenia, wypada przyjąć, że treścią zobowiązania są roszczenia przysługujące wierzycielowi wzglę-

---

6 W. Szubert: Układy zbiorowe pracy, Warszawa 1960, s. 244-246; I. Rosenblüth: Układy zbiorowe pracy. Komentarz, Kraków 1937, s. 72-74; J.G. Wengierow: Układy zbiorowe pracy, Warszawa 1937.

7 Z. Hajn: Zdolność układowa a podmiotowość cywilnoprawna, „Przegląd Sądowy" 1996, nr 7-8, s. 31-32.

dem dłużnika.[8] Gdy dłużnik nie chce dobrowolnie spełnić świadczenia, druga strona zobowiązania może dochodzić jego wykonania w drodze przymusu państwowego. Środek ten staje się w takiej sytuacji dopuszczalny i niezbędny, pod warunkiem jednak, że nie jest to zobowiązanie niezupełne (naturalne).[9] Ponieważ kwestie będące przedmiotem postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy nie należą do kategorii spraw określanych w prawie cywilnym jako zobowiązania naturalne, nasuwa się wniosek, że w razie braku dobrowolnego wykonania zobowiązania wskazanego przykładowo w art. 241^1 kp., strona układu winna mieć możliwość realizacji swego prawa podmiotowego (wierzytelności) w drodze przymusu państwowego.

Zgodnie z ogólną zasadą przymus realizują organy państwowe na podstawie orzeczenia sądowego lub innego kompetentnego organu, w którym to orzeczeniu zawarty jest nakaz spełnienia określonego świadczenia. W szczególności środkiem przymusu jest egzekucja sądowa. Podstawą wszczęcia egzekucji w świetle art. 776 kpc. jest tytuł wykonawczy, to jest tytuł egzekucyjny zaopatrzony w klauzulę wykonalności. Według art. 777 kpc. oraz art. 255 § 1 kp. takimi tytułami w sprawach pracowniczych są: 1) prawomocny wyrok sądu pracy, 2) nieprawomocny wyrok sądu pracy, jeżeli sąd nadał mu (w całości lub czę-

---

8 A. Klein: Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego, Warszawa 1980, s. 82; Na temat zobowiązań i roszczeń por. S. Grzybowski: Prawo cywilne - zarys części ogólnej, Warszawa 1985; A. Ohanowicz, J Górski: Zarys prawa zobowiązań, Warszawa 1970; Z. Radwański: Zobowiązania. Część ogólna, Warszawa 1985.

9 Według k.c. z zobowiązaniem niezupełnym mamy do czynienia , gdy spełnione są trzy przesłanki: 1) istnieje wierzytelność i dług, 2) niedopuszczalność wdrożenia przez wierzyciela postępowania zmierzającego do zastosowania przymusu państwowego, 3) niedopuszczalność żądania przez dłużnika zwrotu spełnionego świadczenia, nawet gdyby spełnił je w błędnym mniemaniu, że wykonuje zobowiązanie „zupełne". Wśród zobowiązań naturalnych wskazać można: 1) zobowiązania, w których roszczenie wierzyciela uległo przedawnieniu (lecz nie wygasło), dotyczy to przypadków, w których interes wierzyciela winien być chroniony, jednak przymusowe wykonanie świadczenia uniemożliwia upływ czasu (art. 411 pkt 3 kc.), 2) zobowiązanie pochodzące z gry lub zakładu, poza szczególnymi przypadkami gier i zakładów zarządzanych lub zatwierdzanych przez państwo (art. 413 kc.), 3) zobowiązania, w których obowiązek świadczenia czyni zadość zasadom współżycia społecznego (art. 411 pkt 2 kc.).

ści) rygor natychmiastowej wykonalności, 3) ugoda zawarta przed sądem lub komisją pojednawczą.

Postępowanie egzekucyjne może być prowadzone zarówno w odniesieniu do roszczeń pieniężnych, jak również niepieniężnych. Pozostaje zatem ustalić, czy kwestie stanowiące obligacyjną część układu zbiorowego pracy mogą być dochodzone przed sądem pracy, jeżeli jeden z uczestników porozumienia nie chce dobrowolnie wypełnić spoczywających na nim obowiązków, a tym samym, czy w opisanym przypadku uczestnik układu uzyska odpowiedni tytuł egzekucyjny.

W myśl ogólnej zasady wyrażonej w art. 242 § 1 kp., pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej. Natomiast według z art. 476 § 1 kpc. przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się 1) sprawy o roszczenie ze stosunku pracy lub z nimi związane, 2) o ustalenie stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny wbrew zawartej między nimi umowie ma cechy stosunku pracy, 3) o roszczenia z innych stosunków prawnych do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy i 4) o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Należy zwrócić uwagę, że w obu wskazanych przepisach ustawodawca zastrzegł, iż w postępowaniu sądowym mogą być dochodzone wyłącznie te roszczenia, które spełniają łącznie przesłanki o charakterze podmiotowym i przedmiotowym. Po pierwsze, roszczenia te przysługują podmiotom stosunku pracy. Według tych przepisów stronami sporu są: pracodawca (którym w myśl art. 3 kp. jest jednostka organizacyjna, choćby nie miała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników) oraz pracownik (według art. 2 kp. osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę), również były pracownik, spadkobierca pracownika, który dochodzi roszczenia objętego treścią stosunku pracy, a także osoby, do których z mocy przepisów odrębnych stosuje się przepisy prawa pracy (np. świadczące pracę na podstawie umów o pracę nakładczą - art. 476 § 5 kpc.). Spory te mają charakter indywidualny i dotyczą uznania lub ustalenia praw konkretnej osoby, nawet wówczas gdy w sporze uczestniczy jednocześnie

kilka osób[10]. Natomiast spór związany z realizacją postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy nie toczyłby się między indywidualnymi podmiotami stosunku pracy (jak wymagają tego powołane przepisy), lecz między zbiorowymi podmiotami prawa pracy,[11] tzn. pracodawcą, organizacją pracodawców, ministrem, organami samorządu terytorialnego oraz właściwymi związkami zawodowymi (zarządem zakładowej organizacji związkowej i władzami ogólnokrajowej organizacji związkowej). W związku z powyższym nasuwa się myśl, iż w przedstawionej sytuacji zabraknie podmiotu uprawnionego do wystąpienia z powództwem cywilnym.

Drugim warunkiem dopuszczalności drogi sądowej jest przedmiot sporu. Spory te powinny dotyczyć przede wszystkim spraw o roszczenia ze stosunku pracy, a zatem spraw, w których materialnoprawną (rzeczywistą lub dorozumianą) podstawą jest więź prawna określona w art. 22 kp. Chodzi tu więc o spory odnoszące się do roszczeń związanych niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem przez jedną ze stron stosunku pracy wobec drugiej strony obowiązków wynikających z umowy o pracę lub przepisów prawa pracy, w tym również układów zbiorowych pracy.[12] W świetle legalnej definicji określonej w art. 476 § 1 kpc. do sporów ze stosunku pracy można np. zaliczyć sprawy o wynagrodzenie za pracę, należności z tytułu nie wykorzystanego urlopu, zwrotu kosztów związanych z odwołaniem pracownika z urlopu wypoczynkowego, przywrócenie do pracy lub odszkodowanie w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę, zwrot nienależnie wypłaconych pracownikowi świadczeń, odszkodowanie za szkody wyrządzone pracodawcy w ramach przewidzianej kodeksem pracy odpowiedzialności materialnej pracownika. Do kategorii tej zaliczane są również sprawy o roszczenie odszkodowawcze dochodzone przez pracownika od zatrudniającego go zakładu pracy na podstawie art. 471 kc.

---

10 Z. Salwa: Prawo pracy, Warszawa 1996, s. 264.

11 J. Jończyk: Zbiorowe stosunki pracy, „Państwo i Prawo" nr 8/1981, tenże: Prawo pracy, Warszawa 1995, s. 134-136; W. Sanetra: Prawo pracy, Białystok 1994, s. 67.

12 J. Brol, T. Szymanek: Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy ubezpieczeń społecznych, Warszawa 1989, s. 66.

w związku ze szkodą spowodowaną niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Takiego charakteru nie odbiera tym sprawom fakt, że podstawą dochodzenie tego roszczenia są przepisy kodeksu cywilnego.

Poza sprawami o roszczenia ze stosunku pracy do kompetencji sądów pracy należą również sprawy o roszczenia związane ze stosunkiem pracy. Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego do uznania takiego charakteru roszczenia obok elementu podmiotowego (stronami spory są pracodawca i pracownik, także członek rodziny lub spadkobierca pracownika) wymagana jest przesłanka przedmiotowa, w tym znaczeniu, iż dochodzone roszczenie musi pozostawać w bezpośrednim związku z treścią stosunku pracy i nie może powstawać tylko przy okazji tego stosunku prawnego. Związek zaś ze stosunkiem pracy zachodzi wówczas, gdy zgłoszone roszczenie łączy się bezpośrednio z treścią stosunku pracy oraz gdy między tym roszczeniem a stosunkiem pracy istnieje ścisła i bezpośrednia współzależność. Jeżeli więc spór mógłby powstać również gdyby między stronami nie istniał stosunek pracy, to brak jest tej współzależności.[13] Dlatego do spraw związanych ze stosunkiem pracy zaliczyć można sprawy o nawiązanie stosunku pracy lub odszkodowanie w związku z odmową jego nawiązania.

Nie budzi wątpliwości, że kwestie wskazane w art. 241^1 kp., np. sposób publikacji układu i rozpowszechnianie jego treści czy metody wykładni postanowień układowych, nie wchodzą w zakres stosunku pracy ani też nie ma podstaw do uznania ich za sprawy o roszczenia związane ze stosunkiem pracy. Ocenę tę potwierdza także art. 240 § 1 kp., w którym ustawodawca wskazał, że poza warunkami jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, układ określa również wzajemne zobowiązania stron porozumienia. Bez wątpienia sporów związanych z obligacyjną częścią układu nie można także uznać za sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1^1). Stąd wniosek, iż spory na tle postanowień

---

13 Orzeczenie SN z 5 VIII 1986, III PZP 48/86, OSNCP 1987, nr 7, poz. 94.

obligacyjnych nie mogą być załatwiane przed sądami pracy w trybie odrębnego postępowania regulowanego przepisami kpc.[14]

Według art. 476 § 1 pkt 2 kpc. do spraw z zakresu prawa pracy należą ponadto sprawy z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy, np. umowy o pracę nakładczą (art. 303 § 1 kp.). Brak wskazanej przesłanki w odniesieniu do postanowień obligacyjnych.

Nie ma również podstaw do zakwalifikowania omawianych sporów jako spraw o odszkodowanie dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (zagadnienie to nie wymaga bliższego wyjaśnienia).

Opierając się na powyższych wywodach, stwierdzić trzeba, że w sytuacji, gdy uczestnik układu zbiorowego nie chce dobrowolnie spełnić ustalonych w porozumieniu obowiązków, partner reprezentujący w negocjacjach stronę przeciwną nie będzie mógł wystąpić na drogę sądową w celu zrealizowania postanowień obligacyjnych w drodze przymusu państwowego. Zakaz ten dotyczy zarówno podmiotów występujących z ramienia pracodawców, jak i organizacji związkowych. Niedopuszczalność drogi sądowej w takim przypadku, wbrew twierdzeniom Z. Hajna, wiąże się, po pierwsze, z przedmiotem żądań, gdyż nie odnosi się ani do spraw ze stosunku pracy, ani związanych ze stosunkiem pracy, ani też do roszczeń z innych stosunków prawnych, do których z mocy prawa stosuje się przepisy prawa pracy, ani tym bardziej do kwestii wymienionych w art. 476 § 1 pkt 3 kpc. Po drugie, z podmiotem, który chce dochodzić realizacji postanowień układowych przed sądem. Gdyż, jak już wskazano, jest nim zbiorowy podmiot prawa pracy a nie indywidualny, jak przewidują to przepisy prawne (art. 246 kp. i 476 kpc.).[15]

---

14 A. Świątkowski: Rozwiązywanie sporów zbiorowych pracy, [w:] Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1994, s. 292.

15 J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 1996, s. 578.

Na wstępie tej części rozważań wskazałam, iż w świetle przepisów kodeksu cywilnego roszczenia wierzyciela stanowiące immanentną część wierzytelności mogą być dochodzone przed organami sądowymi. Ponieważ naruszenie postanowień obligacyjnych nie daje stronie układu zbiorowego pracy możności wystąpienia przed sądem, skłania to do wniosku, iż postanowienia te nie są zobowiązaniami w rozumieniu przepisów prawa cywilnego z uwagi na ich bezroszczeniowy charakter.[16] Dlatego trudno zgodzić się z wywodami Z. Hajna i L. Florka, którzy stwierdzają, że w razie uchylenia się dłużnika od obowiązku strona będzie mogła żądać wdrożenia postępowania mającego na celu uruchomienie przymusu państwowego dla wyegzekwowania należnego zachowania. Poza tym wykonanie tego rodzaju świadczeń może być zabezpieczone zastrzeżeniem kary umownej (art. 483 i 484 kc.). W razie braku takiego zastrzeżenia umowny charakter układu przemawia za tym, aby dopuścić możliwość dochodzenia odszkodowania zgodnie z zasadami określonymi w art. 471 i n. kc.[17]

Zważywszy, iż postanowienia obligacyjne nie są zobowiązaniami w rozumieniu kodeksu cywilnego, *de lege lata* nie można stosować przepisów prawa cywilnego wprost w razie niewykonania bądź nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 i n. kc.). Pojawia się jednak pytanie, czy nie można tych zasad zastosować w sposób odpowiedni na podstawie art. 300 kp. Zgodnie z propozycją L. Kaczyńskiego, który stwierdza, że model zobowiązań, o których mowa w art. 240 i 241^1 kp., znacznie odbiega od modelu przewidzianego przez kodeks cywilny, możliwe jest jednak (na podstawie art. 300 kp.) stosowanie w drodze analogii reguły prawa cywilnego w zakresie wykonania zobowiązań,

---

16 G. Goździewicz: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 88; H. Lewandowski: Układy zbiorowe pracy, [w:] Prawo pracy a rodzina. Układy zbiorowe pracy. Materiały X Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy, Kazimierz nad Wisłą 19-21 maj 1995, Warszawa 1996 s. 189; W. Szubert, op. cit., s. 247; B. Wagner: Umowy i porozumienia prawa pracy. Wybrane zagadnienia, „Studia Cywilistyczne" t. XXXV/ 1989, s. 92.

17 Z. Hajn: op. cit., s. 32; L. Florek: Umowny charakter układu zbiorowego pracy, „Państwo i Prawo" nr 7/1997, s. 27; tenże: Charakter prawny układu zborowego pracy, [w:] Układy zbiorowe pracy w demokratycznym ustroju pracy. Studium z zakresu prawa pracy, pod red. J. Wratnego, Warszawa 1997, s. 39-41.

łącznie z drogą sądową. Droga ta przysługiwałaby każdej ze stron układu zbiorowego pracy.[18]

W myśl art. 300 kp., w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy, do stosunków pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Jego treść wskazuje, że posiłkowe stosowanie przepisów prawa cywilnego możliwe jest, gdy spełnione są jednocześnie cztery warunki: 1) dana kwestia nie jest unormowana w prawie pracy, 2) stanowi treść stosunku pracy, 3) przepisy kodeksu cywilnego stosuje się odpowiednio, a ponadto 4) jedynie wówczas, gdy przepisy te nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Zgodnie z tym, co zostało wcześniej wskazane, kwestie będące przedmiotem postanowień obligacyjnych układu zbiorowego pracy nie mieszczą się w pojęciu „stosunek pracy" zarówno pod względem treści, jak i podmiotów. Wykluczone jest więc odpowiednie stosowanie reguł prawa cywilnego na podstawie cytowanego przepisu, a stosowanie ich w drodze analogii nie jest uzasadnione.[19] Rozwiązanie proponowane przez J. Kaczyńskiego budzi więc wątpliwości. Jednocześnie nie znajduję innej podstawy prawnej do stosowania przepisów kc.

Uznanie, że sporów powstających na tle realizacji obowiązków objętych tymi stosunkami co do zasady nie rozstrzyga się w drodze postępowania sądowego, powstaje pytanie, czy naruszenie postanowień obligacyjnych nie wywołuje żadnych skutków prawnych, a co za tym idzie, nie ma żadnych środków, które zmusiłyby stronę do wypełnienia przyjętych przez nią zobowiązań.

Odpowiedź jest przecząca. Przestrzeganiu postanowień obligacyjnych służą środki przewidziane przede wszystkim w ustawie z 23 V 1991 o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.[20] Przy czym, jak zauważył Z.

---

18 L. Kaczyński: Charakter prawny układu zbiorowego pracy, „Państwo i Prawo" nr 7/1997, s. 27.

19 J. Jończyk: Prawo pracy, op. cit., s. 202; B. Wagner, op. cit., s. 92. Innego zdania jest L. Florek: Umowny charakter..., op. cit., s. 24; tenże: Charakter prawny..., op. cit., s. 43. Autor uważa, że dyspozycja art. 300 k.p. odnosi się także do zbiorowych stosunków pracy.

20 Dz.U. nr 55, poz. 235 ze zm.

Hajn, środkami tymi dysponują jedynie organizacje związkowe, które reprezentują pracowników. Zgodnie bowiem z art. 7 ust. 1 przytoczonej ustawy spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot, który reprezentuje interesy pracownicze do pracodawcy z określonym żądaniem. Oznacza to, że w świetle obecnie obowiązujących przepisów, uprawnieniem w tym zakresie nie dysponuje uczestnik układu zbiorowego pracy reprezentujący stronę pracodawczą (pracodawca, organizacje pracodawców). Taka sytuacja nie powinna mieć miejsca w zbiorowych stosunkach. Wręcz przeciwnie, powinno się dążyć, aby zasada partnerstwa społecznego opierała się na równości podmiotów, a nie uprzywilejowaniu jednej ze stron. Należałoby zatem przyznać pracodawcom i ich organizacjom środki umożliwiające skłonienie związków zawodowych do realizacji przyjętych przez nich zobowiązań. Skutecznym środkiem ochrony interesów podmiotów występujących po stronie pracodawczej w niektórych krajach zachodnich (Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, RFN) jest lokaut. Sądzę, że instytucja ta powinna być uregulowana także w ustawodawstwie polskim.

Według art. 1 ustawy z 23 V 1991 spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związki zawodowe. Artykuł 4 ust. 1 ustawy stanowi ponadto, że nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych roszczeń pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygniecie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Przedmiotem sporów zbiorowych mogą też być spory o uprawnienia i obowiązki zaliczane do tzw. obligacyjnej części układu zbiorowego pracy (jeżeli dotyczą praw i interesów pracowników).[21]

Poza regułami wskazanymi w ustawie strony układu mogą również samodzielnie ustalić sposób rozwiązania konfliktów zbiorowych

---

21 B. Skulimowska: Tryb i procedury rozwiązywania zatargów zbiorowych w Polsce na tle porównawczym, „Studia i Materiały IP i SS", 1992, z. 12, s. 8-9; por. K. W. Baran: Prawo do sądu..., s. 163-164; B. Cudowski: Spory zbiorowe w polskim prawie pracy, Białystok 1998 r. i cytowana w tej publikacji literatura.

związanych z realizacją postanowień obligacyjnych. Biorąc pod uwagę fakt, iż uprawnienie takie przysługuje uczestnikom układu zbiorowego pracy w trakcie rokowań zmierzających do zawarcia porozumienia (art. 241^3 § 2 kp.), nie można ich chyba pozbawić tego prawa w zakresie rozstrzygania sporów związanych z zawartym układem zbiorowym pracy. Żadnych ograniczeń nie wprowadził tu także ustawodawca, uchwalając w 1991 roku cytowaną ustawę.

Postanowienia układu dotyczące omawianej kwestii (podobnie jak inne postanowienia obligacyjne) wiążą wyłącznie strony układu. Nie mogą one pogarszać sytuacji pracowników w porównaniu z regulacją zawartą w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ani też ograniczać w zakresie sporów zbiorowych praw związku zawodowego nie będącego stroną układu.

Wracając do głównego wątku rozważań, sądzę, że odpowiedzi na temat charakteru prawnego postanowień obligacyjnych należy poszukiwać na gruncie przepisów kodeksowych.

Zgodnie z art. 9 § 1 kp. ilekroć w kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy rozumie się przez to przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układu zbiorowego pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W związku z treścią art. 9 kp. nasuwa się pytanie, czy przepisami prawa pracy jest ogół postanowień układowych, czy jedynie te, które określają prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Uważam, że pojęcie "przepisy prawa pracy" odnosi się do wszystkich postanowień zamieszczonych w układzie, a zatem nie tylko do postanowień normatywnych regulujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy, lecz obejmuje również postanowienia odnoszące się do wzajemnych zobowiązań stron układu. W razie ograniczenia przepisów prawa pracy jedynie do pierwszej grupy postanowień, należałoby uznać, iż postanowienia normatywne obejmujące emerytów i rencistów bądź osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, np. osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, czy umowy o dzieło, nie są przepisami prawa pracy (gdyż wymienione podmioty nie są pracow-

nikami w rozumieniu art. 2 kp.). Rozumowanie to prowadzi więc do sytuacji, w której te same regulacje układu zbiorowego pracy w odniesieniu do pracowników i pracodawców są przepisami prawnymi, natomiast wobec innych osób nie mają takiego charakteru. Nie sądzę, aby wolą ustawodawcy było doprowadzenie do takich sprzeczności. Z analogiczną sytuacją mamy do czynienia w odniesieniu do kodeksu pracy. Zakres przedmiotowy tego aktu prawnego zakreśla art. 1. Zgodnie z nim kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Opierając się na literalnej wykładni, należałoby uznać, iż przepisami prawa pracy są wyłącznie postanowienia dotyczące praw i obowiązków stron stosunku pracy. Nie mają natomiast takiego charakteru postanowienia kodeksu pracy dotyczące innych zagadnień, np. przepisy określające uprawnienia organów administracji państwowej (inspekcji pracy), rozstrzygania sporów o roszczenia pracownicze ze stosunku pracy, przewidujące udział organizacji związkowej w tworzeniu i stosowaniu prawa, czy normy kompetencyjne zawierające upoważnienie dla organów państwowych - przede wszystkim dla Rady Ministrów - do wydawania przepisów prawa pracy. Wnioskowanie to jest oczywiście błędne. Przepisami prawa pracy są wszelkie postanowienia mieszczące się w zakresie przedmiotowym omawianego aktu prawnego, mimo iż w art. 1 kp. ustawodawca wskazał jedynie jego zasadniczą materię.[22]

Podobnie jak w przypadku kodeksu pracy, zawarty w art. 9 kp. zwrot „określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców" należy rozumieć w ten sposób, że jeżeli dany akt (porozumienie, regulamin, statut) zawiera regulacje dotyczące stron stosunku pracy, a obok tego i inne przepisy, to w całości jest aktem „prawa pracy". Z treści art. 9 kp. wynika więc, iż pod pojęciem „przepisy prawa pracy" prawodawca rozumie ogół postanowień układowych, a zatem nie tylko o charakterze normatywnym, ale również wzajemne zobowiązania stron. Dlatego podział na dwie grupy postanowień ustanowiony w art. 240 § 1 i 2 kp. na: 1) postanowienia normatywne określające warunki, jakim

---

22 W. Jaśkiewicz: Zagadnienia ogólne kodeksu pracy, [w:] Studia nad kodeksem pracy, Poznań 1975, s. 21-32.

powinna odpowiadać treść stosunku pracy i postanowienia dotyczące innych spraw nie uregulowanych w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący oraz 2) postanowienia o charakterze obligacyjnym jest podziałem tradycyjnym. Cały układ zbiorowy pracy jest aktem prawnym, do którego dochodzi w trybie umowy i w związku z tym podlega reżimowi umownemu jedynie w zakresie zawierania i później wykładni woli stron.[23] Naruszenie obowiązków układowych nie daje stronie możności zastosowania środków przewidzianych w prawie cywilnym. Uczestnik nie ma prawa wystąpić przed sądem, dochodzić odszkodowania.

Z uwagi na fakt, iż adresatami postanowień zaliczanych tradycyjnie do części obligacyjnej są indywidualnie określone strony układu (pracodawca, organizacja pracodawców, ogólnokrajowy przedsiębiorca, minister czy organ samorządu terytorialnego oraz organizacja związkowa), normy te są normami indywidualnymi. Natomiast opierając się na ich treści, wyróżnić można normy konkretne - gdy postanowienie wyznacza adresatom określone niepowtarzalne postępowanie, np. tryb interpretacji przepisów układowych, publikację układu, udostępnienie organizacji związkowej pomieszczeń bądź normy abstrakcyjne - gdy norma wyznacza pewien typ powtarzalnych zachowań[24] (wśród nich postanowienia nakazujące powstrzymywanie się od wszelkich działań sprzecznych z układem zbiorowym pracy).

Postanowienia obligacyjne różnią się pod pewnymi względami od postanowień normatywnych.

Po pierwsze, inny jest krąg podmiotów. Wzajemne zobowiązania układu zbiorowego odnoszą się bowiem do zbiorowych podmiotów prawa pracy, natomiast postanowienia normatywne obejmują przede wszystkim pracowników, a także inne osoby wskazane w art. 239 kp.

---

23 L. Florek: Głos w dyskusji na temat układów zbiorowych pracy [w:] Prawo pracy a rodzina. Układy zbiorowe pracy. Materiały X Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy, Kazimierz n. Wisłą 19-21 maj 1995, Warszawa 1996, s. 224.

24 Por. Z. Ziembiński: Teoria prawa, Warszawa-Poznań, 1973, s. 23 i n.; J. Nowacki: Przepis prawny a norma prawna, Katowice 1988.

Po drugie, nie wpływają na treść stosunku pracy. Należy jednak podkreślić bardzo wyraźnie, wbrew dotychczas głoszonym poglądom, nie są zobowiązaniami w rozumieniu kodeksu cywilnego i w związku z tym wykonania ich nie można dochodzić w trybie przewidzianym dla roszczeń cywilnoprawnych. Podobnie jak postanowienia normatywne są przepisami prawa pracy, a stosowana wobec nich terminologia wiąże się z dotychczasową tradycją w tym zakresie, a nie z charakterem prawnym postanowień regulujących wzajemne zobowiązania uczestników układu zbiorowego. Sądzę, że wszelkie niejasności w tym przedmiocie powinny być rozstrzygnięte w sposób nie budzący żadnych wątpliwości dla teorii i praktyki w sygnalizowanej wielokrotnie przez rząd ustawie o zbiorowych stosunkach pracy.

Zakończenie

Analiza przepisów działu XI kodeksu pracy dotyczących zakresu podmiotowego i treści układu zbiorowego pracy potwierdza utrwaloną w literaturze teorię, że układy zbiorowe należą do swoistych źródeł prawa pracy. Cecha ta przejawia się zwłaszcza w sposobie ich ustanowienia. Układ zawierany jest w drodze rokowań zbiorowych z udziałem określonych podmiotów. Nie jest jednak umową, lecz w całości źródłem prawa. Teza ta znajduje uzasadnienie w art. 9 kp. Z treści przytoczonego przepisu wynika, że przez „przepisy prawa pracy" ustawodawca rozumie ogół postanowień układowych. Podział więc na postanowienia normatywne (określające warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy i inne sprawy nie uregulowane za pomocą *ius cogens*) oraz postanowienia o charakterze obligacyjnym jest podziałem tradycyjnym. Raz jeszcze należy podkreślić, iż cały układ zbiorowy jest aktem prawnym, do którego dochodzi w trybie umowy. Przyjęty przez prawodawcę sposób ustalania treści porozumienia wydaje się najwłaściwszym. Nie ma potrzeby wprowadzać w tym zakresie żadnych zmian. Należy dodać, że treść i sens przytoczonego przepisu, jak i innych norm związanych z problematyką układową, nie przekreślają regulacje zamieszczone w Konstytucji RP.[1]

Relacje między układem zbiorowym pracy a innymi przepisami prawa pracy (ustawami, aktami wykonawczymi) opierają się na zasadzie *lex superior - lex prior*. Rozróżnienie norm względnie obowiązujących i bezwzględnie obowiązujących, który występuje w relacjach przepis prawa a czynność prawa, nie ma w tym przypadku żadnego znaczenia. W związku z tym wypada przyjąć, iż - po pierwsze - art. 240 § 2 kp. przewidujący, że układ może określać inne sprawy

---

1 Por. L. Florek: Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 11/ 1997, s. 10-11; tenże: Dostosowania przepisów prawa pracy do Konstytucji, „Przegląd Sądowy" nr 9/ 1998, s. 12-14; W. Sanetra: Konstytucyjne prawo do rokowań, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 12/ 1998.

poza wymienionymi w § 1, nie uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący, wymaga nowelizacji. Ustawodawca powinien wyraźnie wskazać tę materię, która może być przedmiotem regulacji układowej, jak czyni to w ustawie z 4 III 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Po drugie, prawodawca dopuszcza, aby w drodze układowej wprowadzać odstępstwa od regulacji zamieszczonych w ustawach i aktach wykonawczych, które z punktu widzenia czynności prawnej mają charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący (np. terminy przedawnienia). Jedynym ograniczeniem w tym zakresie jest ogólna klauzula zawarta w art. 9 § 2 kp. stanowiąca, że postanowienia układu zbiorowego pracy (aktu niższego rzędu) nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy powszechnie obowiązujące.

Nieco inaczej kształtują się relacje między umową o pracę (innym aktem stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy) a przepisami prawa pracy, w tym także układami zbiorowymi. Swoboda stron umowy o pracę przy ustalaniu jej treści pozostaje w ścisłym związku z charakterem prawnym przepisów, które regulują prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Strony mogą dowolnie kształtować te elementy stosunku pracy, które wyraźnie zostały przekazane przez ustawodawcę do ustalenia przez kontrahentów lub w ogóle nie zostały określone w przepisach prawa pracy. Zgodnie z art. 18 § 1 kp. prawodawca dopuszcza ponadto korzystniejsze uregulowanie tych postanowień umowy o pracę, które określają przepisy względnie obowiązujące lub jednostronnie bezwzględnie obowiązujące. Jeżeli zaś w odniesieniu do pewnych kwestii kodeks pracy, inne ustawy i akty wykonawcze przewidują *ius cogens*, to unormowania te nie mogą być przedmiotem ustaleń umownych, nawet wówczas gdy ustalenia te są korzystniejsze dla pracownika.

Przepisy działu XI kodeksu pracy wyróżniają generalnie dwie kategorie układów: układy ponadzakładowe i zakładowe. Porozumienia zaliczane do pierwszej kategorii mogą być zawierane jako układy branżowe, wielobranżowe, zawodowe, terytorialne, branżowo-terytorialne, zawodowo-terytorialne. Natomiast układy zawodowe regulują prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych przez określonego pra-

codawcę. Nie jest to jednak podział wyczerpujący. Przyjmując jako kryterium klasyfikacji podmiot uprawniony do zawarcia porozumienia ze strony pracodawczej, wśród układów ponadzakładowych wyróżnić można następujące kategorie porozumień: układ zawarty przez właściwy statutowo organ organizacji pracodawców, układ zawarty przez właściwego ministra oraz układ zawarty przez właściwy organ samorządu terytorialnego. Wśród tych ostatnich w szczególności: 1) układ ponadzakładowy wynegocjowany przez wójta (burmistrza, prezydenta miasta) - na szczeblu gminy, 2) starostę - na szczeblu powiatu, 3) marszałka województwa - w przypadku układu obejmującego pracodawców z terenu województwa, 4) układ zawarty przez przewodniczącego zarządu związku gmin oraz 5) układ zawarty przez przewodniczącego związku powiatów. Z treści art. 241^{14} § 1 kp. wynika więc, że w sferze budżetowej (państwowej i samorządowej) funkcjonuje, w zasadzie, sześć typów porozumień o charakterze ponadzakładowym.

W działach zatrudnienia związanych z obrotem gospodarczym ponadzakładowy układ zbiorowy pracy mogą zawierać ogólnokrajowi przedsiębiorcy wymienieni w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Na podstawie art. 241^{14} § 2 kp. zdolności układowej nie mają te jednostki organizacyjne, które formalnie odpowiadają kryteriom ogólnokrajowego podmiotu gospodarczego, lecz nie zostały wymienione w zarządzeniu. W płaszczyźnie układowej podmioty te zmuszone są zatem do działania poprzez organizacje pracodawców. W tym celu mogą utworzyć własną organizację lub wstąpić do już istniejącej.

Przepisy kodeksu pracy dopuszczają zawarcie układu zbiorowego także na niższym szczeblu. Porozumienia zakładowe mogą obejmować pracowników wszystkich zakładów pracy, bez względu na charakter prowadzonej działalności. Jedyne ograniczenie w tym zakresie przewiduje art. 241^{22} kp., który stanowi, że tego rodzaju układu nie zawiera się dla osób zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej. Stosunki pracy wskazanych osób mogą więc regulować jedynie układy ponadzakładowe.

Zasadą jest, że układ zakładowy obejmuje jednego pracodawcę. Wyjątek od tej reguły wprowadza art. 241^{28} kp., który umożliwia zawarcie porozumienia dla więcej niż jednego pracodawcy, jeżeli tworzą

oni organizację gospodarczą. Należałoby w tym przypadku mówić o układzie pośrednim między układem zakładowym i ponadzakładowym. Przewidując tego rodzaju porozumienie, ustawodawca starał się zapewnić jednakowy status pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy, które ściśle ze sobą współpracują. W związku z powyższym, układy zakładowe można podzielić na dwie grypy. Do pierwszej należą porozumienia obejmujące jednego pracodawcę, do drugiej - porozumienia zawierane na szczeblu organizacji gospodarczej. W przyszłości te ostatnie należałoby ukształtować jako układy ponadzakładowe. Rozwiązanie to umożliwiłoby równoczesne obowiązywanie porozumień wynegocjowanych przez właściwy organ organizacji gospodarczej oraz podporządkowanych im układów zakładowych, obejmujących poszczególnych pracodawców, wchodzących w skład określonej organizacji gospodarczej.

W dotychczasowych rozważaniach nie dostrzega się bogactwa układów zbiorowych pracy. Opierając się na terminologii kodeksowej, autorzy przyjmują powszechnie dwa rodzaje układów: ponadzakładowe i zakładowe. W rezultacie analiza porozumień jest zbyt uproszczona, nie uwzględnia bowiem swoistych cech poszczególnych układów.

Każdy, w zasadzie, pracodawca może być objęty zarówno zakładowym układem zbiorowym pracy, jak i porozumieniem o charakterze ponadzakładowym. Od tej reguły istnieją jednak dwa wyjątki. Pracodawcy, którzy należą do państwowej sfery budżetowej, mogą być zobowiązani do przestrzegania postanowień układowych wynegocjowanych na szczeblu ponadzakładowym. Zdolność układowa przysługuje bowiem wyłącznie organowi administracji państwowej. W przeciwnej sytuacji znajdują się zakłady pracy, które nie prowadzą działalności gospodarczej i jednocześnie nie są jednostkami sfery budżetowej (państwowej lub samorządowej). Zakaz zrzeszania się w organizacjach pracodawców powoduje, że brakuje podmiotu upoważnionego do zawarcia w ich imieniu układu ponadzakładowego. W konsekwencji pracodawcy ci mogą być objęci jedynie porozumieniem o charakterze zakładowym. Regulacja ta budzi wątpliwości. W poważnym stopniu ogranicza bowiem działalność prawotwórczą partnerów socjalnych w płaszczyźnie układowej. *De lege ferenda* prawo zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy należałoby przyznać, ta-

kże jednostkom organizacyjnym nie zrzeszonym w organizacjach pracodawców. Trzeba jednak zauważyć, że niejednokrotnie brak układu zbiorowego pracy nie wynika z przeszkód natury prawnej, lecz z faktu, iż pracodawcy nie są zainteresowani regulacją układową.

Elementem wyróżniającym układy zbiorowe spośród innych źródeł prawa pracy, jest zdolność układowa, która upoważnia określony podmiot do prowadzenia rokowań i zawarcia układu zbiorowego pracy. Zgodnie z art. 241^{14} kp. uczestnikami układu ponadzakładowego reprezentującymi pracodawców jest: organizacja pracodawców - w imieniu zrzeszonych w niej pracodawców, właściwy minister - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej, wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa, przewodniczący zarządu związku samorządowego - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej, ogólnokrajowy przedsiębiorca wskazany przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej - w imieniu pracodawców zrzeszonych w tym podmiocie. W przypadku układu zakładowego zdolność układowa przysługuje pracodawcy oraz organizacji gospodarczej.

Stronę pracowniczą reprezentują odpowiednio ponadzakładowe organizacje związkowe oraz zakładowe i międzyzakładowe organizacje związkowe. Uwzględniając sytuację w ruchu związkowym, ustawodawca przyjął zasadę, iż do prowadzenia rokowań i zawarcia układu zbiorowego pracy, w pierwszej kolejności, uprawnione są wszystkie, działające zgodnie organizacje związkowe reprezentujące pracowników, których ma obejmować określone porozumienie. Reguła ta zapewnia wszystkim organizacjom, bez względu na ich wielkość, równą pozycję w rokowaniach. Z drugiej jednak strony, umożliwia skuteczne zablokowanie procedury układowej nawet najmniejszemu związkowi zawodowemu. Szansą na uniknięcie tych negatywnych konsekwencji byłoby uznanie mocy obowiązującej porozumienia zawartego nie przez ogół organizacji związkowych, lecz przez jedną lub część z nich.

Jeżeli związki zawodowe nie są w stanie podjąć wspólnych negocjacji, wówczas rokowania toczą się z udziałem organizacji reprezentatywnych.

Przepisy dotyczące reprezentatywności organizacji związkowej budzą szereg zastrzeżeń. Po pierwsze, regulacja kodeksowa w uprzywilejowanej sytuacji stawia duże związki zawodowe, w tym zwłaszcza OPZZ i NSZZ „Solidarność". Natomiast na dalszy plan odsuwa rzeczywiste znaczenie związku w życiu społeczno-zawodowym, zasługi organizacji, atrakcyjność programu. Po drugie, kontrowersje budzi art. 241^{17} § 3 kp., zgodnie z którym w przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne, wchodzące w jej skład ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych, bez względu na liczbę zrzeszonych w nich pracowników. Zasada ta zapewnia zatem nawet organizacji cieszącej się małą popularnością wśród podmiotów stosunku pracy, pełną zdolność układową. Po trzecie, należy zwrócić uwagę, że zarówno w kodeksie pracy, jak i w kodeksie postępowania cywilnego nie ma przepisu, który regulowałby sytuację, gdy w pełni zasadne było wydanie postanowienia o reprezentatywności związku zawodowego, lecz w następstwie późniejszych zdarzeń (np. zmniejszenie się liczby członków) określona organizacja przestała odpowiadać kryteriom decydującym o tym przymiocie. Wśród przepisów działu XI kodeksu pracy powinna znaleźć się regulacja prawna dotycząca tej kwestii.

Układ zbiorowy pracy określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Zakres podmiotowy postanowień normatywnych określony został bardzo szeroko. Zgodnie z podstawową zasadą układ obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy. Od tej reguły kodeks pracy przewiduje odstępstwa. Z jednej strony polegają one na rozszerzeniu kręgu osób, do których stosuje się postanowienia układowe. Na podstawie art. 239 § 2 kp. postanowieniami porozumienia w całości lub w części mogą być objęte osoby, pozostające w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia typu cywilnoprawnego, emeryci oraz renciści. Z drugiej strony, ustawodawca wyłącza spod regulacji układowej mianowanych pracowników urzędów państwowych, mianowanych pracowników urzędów samorządowych, sędziów i prokuratorów. Ograniczenia te wydają się zbędne. Opierając się na zasadzie autonomii stron, zakres podmiotowy postanowień normatywnych powinni ustalać wyłącznie uczestnicy układu zbiorowego

pracy. Wypada postulować, aby w przyszłym kodeksie zbiorowych stosunków pracy ustawodawca odstąpił od owych wyłączeń.

Na zakres obowiązywania układu zbiorowego pracy wpływ mają różnego rodzaju przekształcenia organizacyjno - prawne stron i uczestników porozumienia. Przykładowo, zmiany polegające na podziale lub połączeniu organizacji związkowych powodują zwiększenie, bądź zmniejszenie liczby podmiotów reprezentujących interesy pracownicze. Szereg przepisów dotyczących omawianej problematyki wymaga nowelizacji. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że ustawodawca nie określił skutków wystąpienia pracodawcy z organizacji pracodawców. *De lege lata* podmiot zatrudniający może odstąpić od porozumienia wynegocjowanego na szczeblu ponadzakładowym w razie rozwiązania jednej ze stron układu. Uważam, iż *de lege ferenda* uprawnienie to powinno przysługiwać pracodawcy także w przypadku wystąpienia z organizacji, która w imieniu określonego zakładu pracy zawarła porozumienie normatywne.

Zjawiska zachodzące w płaszczyźnie układowej nasuwają przypuszczenie, że w przyszłości porozumienia normatywne będą odgrywały ważną rolę w zakresie kształtowania warunków pracy. Z przeprowadzonych badań wynika, że strony stopniowo zwiększają uprawnienia pracownicze ponad standardy ustawowe, wprowadzają nowe, nieznane dotychczas prawu pracy uprawnienia. Tendencje te zaznaczają się głównie w układach ponadzakładowych, rzadziej w zakładowych.

Układy zbiorowe pracy są jednym z elementów demokratycznych (zbiorowych) stosunków pracy. Umożliwiają bowiem partnerom socjalnym wymianę poglądów oraz realizację oczekiwań i postulatów w zakresie warunków pracy i płacy. Doceniając ich rolę w utrzymaniu pokoju społecznego, należy dążyć do tego, aby przepisy prawa pracy dotyczące porozumień normatywnych sprzyjały rozwojowi tej instytucji. Wypada więc postulować, aby były one bardziej precyzyjne i nie budziły żadnych wątpliwości zarówno wśród przedstawicieli nauki, jak i praktyków.

256132

Bibliografia[1]

K.W. Baran: Prawo do sądu a droga sądowa w sprawach z zakresu prawa pracy, [w:] Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1994.

K.W. Baran: Ogólny zarys modelu ochrony prawnej w sprawach z zakresu prawa pracy po nowelizacji kodeksu pracy i kodeksu postępowania cywilnego dokonanych w 1996 r. [w:] Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1996.

K.W. Baran: Zbiorowe prawo pracy. Zarys wykładu z kazusami, Gdańsk-Kraków 1998.

G. Bieniek: Prawo pracy a prawo cywilne (II), „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 10-11/1986.

H. Bieniek, J. Brol, Z. Salwa: Prawo związkowe z komentarzem, Warszawa 1992.

T. Bińczycka-Majewska: Zmiana treści umownego stosunku pracy, „Studia Prawnicze" nr 2/1997.

T. Bińczycka: Ochrona pracy kobiet w ciąży i w okresie macierzyństwa w prawie wspólnotowym i w polskim ustawodawstwie pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5/1998.

R. Blanpain, M. Matey: Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie, Warszawa 1993.

J. Boć: Konstytucje Rzeczpospolitej oraz komentarz do Konstytucji Rzeczpospolitej Polskiej z 1997 roku, Wrocław 1998.

I. Boruta, Z. Góral, Z. Hajn: Komentarz do ustaw o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, zbiorowych sporach pracy, Łódź 1992.

---

1 Problemy poruszane w pracy omawiane są też w przytoczonej bibliografii.

I. Boruta: Podmioty prawa do urlopu wychowawczego i innych „rodzicielskich" praw pracowniczych, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 2/1997.

Breczko, A. Jamróz, S. Oliwniak: Wstęp do nauk prawnych, Białystok 1993.

J. Brol: Glosa do uchwały składu 7 sędziów SN z 4 XII 1987 r., II PZP 85/86, OSP i KA z 1988 r., z. 9, poz. 191.

J. Brol, T. Szymanek: Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 1989.

Z. Cieślak, J. Jagielski, K. Rączka: Komentarz do ustawy o służbie cywilnej, Warszawa 1998.

A. Chabrowska: Przekształcenia organizacyjno - prawne po stronie pracodawcy i ich wpływ na zakres obowiązywania układu zbiorowego pracy, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej" nr 12/1997.

E. Chmielek: Źródła prawa pracy. (Zagadnienie hierarchii norm prawnych), Warszawa-Kraków 1980.

A. Chobot: Dobro służby jako przedmiot obowiązków pracowników mianowanych, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 2/1984.

A. Chobot: Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, Poznań 1993.

B. Cudowski: Regulamin pracy, Radca Prawny" nr 1/1997.

B. Cudowski: Zgoda na rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, „Przegląd Sądowy" nr 7-8/1998.

B. Cudowski: Spory zbiorowe w polskim prawie pracy, Białystok 1998.

W. Czachórski: Zobowiązania, Warszawa 1994.

B. M. Ćwiertniak: Z teoretycznych zagadnień skodyfikowanego prawa pracy: kilka uwag w związku z art. 300 kodeksu pracy, Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej, Katowice 1977.

B. M. Ćwiertniak: Funkcje zasad prawa pracy w zwiazku z artykułem 300 kodeksu pracy (próba systematyzacji), [w:] Prawo pracy. ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia, Opole 1998.

T. Dębowska-Romonowska: Prawno-finansowe aspekty zarządzania mieniem komunalnym w świetle ustawy o samorządzie terytorialnym oraz prawa budżetowego, Acta UŁ Fol. Iur. 1994, nr 62.

E. Dobrodziej: Obowiązki pracodawcy i pracownika w świetle obowiązującego prawa pracy, Bydgoszcz 1996.

A. Dral: Szczególna ochrona stosunku pracy pracowników pełniących funkcje społecznei obywatelskie - próba oceny obecnych rozwiązań i uwagi de lege ferenda, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 11/1996.

A. Dubowik: Zmiany treści stosunku pracy z mianowania - wybrane zagadnienia, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 7-8/1998.

A. Dubowik: Mianowanie jako instytucja prawa pracy - podstawowe problemy, [w:] Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia, Opole 1998,

A. Filcek, W. Formański, M. Piekarski, S. Rejman, T. Rusek, Z. Salwa, K. Ziembiński: Kodeks pracy z komentarzem, Warszawa 1979.

L. Florek: Uwagi o sytuacji urzędnika państwowego, „Państwo i Prawo" nr 4/1984.

L. Florek, M. Seweryński: Międzynarodowe prawo pracy, Warszawa 1988

L. Florek: Demokratyczne (zbiorowe) stosunki pracy, [w:] Problemy prawa pracy. Księga poświęcona Zbigniewowi Salwie, „Studia Iuridica" t. 23, Warszawa 1992.

L. Florek: Rokowania i układy zbiorowe pracy, „Państwo i Prawo" nr 12/1994.

L. Florek: Układy zbiorowe pracy, „Monitor Prawniczy" nr 8/1995.

L. Florek: Prawo pracy Unii Europejskiej [w:] Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 1996.

L. Florek: Głos w dyskusji na temat układów zbiorowych pracy [w:] Prawo pracy a rodzina. Układy zbiorowe pracy. Materiały X Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy, Kazimierz nad Wisłą 19-21 maj 1995, Warszawa 1996.

L. Florek, T. Zieliński: Prawo pracy, Warszawa 1996.

L. Florek: Charakter prawny układu zborowego pracy, [w:] L. Florek, D. Kotowska, B. Skulimowska, G. Uścińska: Układy zbiorowe pracy w demokratycznym ustroju pracy. Studium z zakresu prawa pracy, pod red. J. Wratnego, Warszawa 1997.

L. Florek: Polskie prawo pracy a standardy Unii Europejskiej [w:] Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego, Warszawa 1997.

L. Florek: Umowny charakter układu zbiorowego pracy, „Państwo i Prawo" nr 7/1997.

L. Florek: Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 11/1997.

L. Florek: Dostosowanie przepisów prawa pracy do Konstytucji, „Przegląd Sądowy" nr 9/199

F. Gamillschleg: Kollektives Arbeitsrecht Band I Grundlagen, Koalitionsfreiheit Tarifvertrag Arbeitskamp und Schlichtung, München 1997.

E. Gienieczko: Układy zbiorowe pracy, [w:] L. Florek, E. Gienieczko, E. Sobótka: Z problematyki rokowań i porozumień zbiorowych pracy, „Studia i Materiały IP i SS", z. 7/1988.

M. Gersdorf-Giaro: W kwestii pracowniczej zdolności prawnej, „Nowe Prawo" nr 5/1979.

M.. Gersdorf: Spółdzielcza umowa o pracę, Warszawa 1979.

M. Gersdorf-Giaro: Zawarcie umowy o pracę, Warszawa 1985.

M. Gersdorf, M. Gersdorf-Giaro: Spółdzielczy stosunek pracy w ustawie prawo spółdzielcze, Warszawa 1988.

M. Gersdorf: Umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia, Warszawa 1993.

M. Gersdorf: Glosa do wyroku SN z 20 V 1993 r., I PRN 40-41/93, „Przegląd Sądowy" nr 5/1994.

M. Gersdorf: Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne", nr 2/1997.

M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński: Kodeks pracy. Komentarz, pod red. Z. Salwy, Warszawa 1999.

Z. Gołębiewski: Odprawa pośmiertna, „Palestra" nr 1/1975.

G. Goździewicz: Pracownicza zdolność do czynności prawnych, „Państwo i Prawo" nr 6/1972.

G. Goździewicz: Problematyka prawna nauki zawodu w uspołecznionych zakładach pracy, Toruń 1977.

G. Goździewicz: Szczególne własności norm prawa pracy, Toruń 1988.

G. Goździewicz: Glosa do wyroku SN z 22 IX 1992, I PRN 41/92, „Przegląd Sądowy" nr 11-12/1993.

G. Goździewicz: Glosa do wyroku SN z 22 IX 1992 , I PRN 41/92, „Przegląd Sądowy" 1993.

G. Goździewicz: Układy zbiorowe pracy. Regulamin wynagradzania. Regulamin pracy. Po nowelizacji Kodeksu Pracy. Komentarze, Bydgoszcz 1996.

G. Goździewicz: Regulamin pracy w znowelizowanym kodeksie pracy, „Prawo Pracy" nr 6/1996.

G. Goździewicz: Regulamin wynagradzania w znowelizowanym kodeksie pracy, „Przegląd Sądowy" nr 7-8/1996.

G. Goździewicz: Moc wiążąca norm prawa pracy, „Studia Prawnicze" nr 2/1997.

G. Goździewicz: Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 3/1998.

Z. Góral: Pracownicza odpowiedzialność porządkowa, AUL FI, z. 29, Łódź 1987.

Z. Góral:: Środki prawa stymulujące wykonanie obowiązków pracowniczych, „Zszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego FI", z. 58, Łódź 1993.

S. Grzybowski: Prawo cywilne. Zarys części ogólnej, Warszawa 1985.

R. Grzymkowski: Zatrudnianie młodocianych w świetle kodeksu pracy i ubezpieczeń społecznych, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 1/1975.

Z. Hajn: Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego, „Studia i Materiały IP i SS", z. 4/1988.

Z. Hajn: W sprawie pojęcia organizacji pracodawców, „Państwo i Prawo" nr 10/1992.

Z. Hajn: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę a zasada wolności pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5/1994.

Z. Hajn: Definicja pracodawcy, „Państwo i Prawo" nr 12/1994.

Z. Hajn: Zdolność układowa a podmiotowość cywilnoprawna, „Przegląd Sądowy" nr 7-8/1996.

Z. Hajn: Nowa regulacja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 10/1996.

Z. Hajn: Pojecie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy - część I, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5/1997.

Z. Hajn: Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy - część II, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 6/1997.

B. Hebdzyńska: Ustawa o służbie cywilnej z komentarzem, Warszawa 1996.

J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy. Komentarz,Warszawa 1996.

U. Jackowiak: Wpływ zmiany pracodawcy na ochronę stosunku pracy po wygaśnięciu mandatu związku, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 10-11/1992.

U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywiecka, M. Zieleniecki: Kodeks pracy z komentarzem, Gdańsk 1996.

J. Jaśkiewicz: Stosunki służbowe w administracji, Warszawa-Poznań 1969.

W. Jaśkiewicz: Zagadnienia ogólne kodeksu pracy, [w]: Studia nad kodeksem pracy, Poznań 1975.

W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski: Prawo pracy w zarysie, Warszawa 1985.

K. Jaśkowski: Układy zbiorowe pracy. Praktyczny komentarz, Warszawa 1994.

K. Jaśkowski: Wpływ przekształceń podmiotowych na obowiązywanie układu zbiorowego pracy, „Prawo Pracy" nr 2/1995.

U. Jelińska: Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, „Służba Pracownicza" nr 11/1996.

U. Jelińska: Inicjatywa zawarcia układu zbiorowego pracy jako wstęp do rokowań nad układem, „Służba Pracownicza" nr 1/1997.

U. Jelińska: Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, „Służba Pracownicza" nr 4/1997.

U. Jelińska: Układy zbiorowe pracy, „Służba Pracownicza" nr 9/1997.

U. Jelińska: Układy zbiorowe pracy. Część II Inicjatywa układowa, „Służba Pracownicza" nr 1/1998.

U. Jelińska: Układy zbiorowe pracy. Część III. Zdolność do zawarcia układu zbiorowego pracy w warunkach pluralizmu związkowego, „Służba Pracownicza" nr 3/1998.

J. Jończyk: Zbiorowe stosunki pracy, „Państwo i Prawo" nr 8/1981.

J. Jończyk: Prawo pracy, Warszawa 1995.

L. Kaczyński: Zasada uprzywilejowania pracownika w świetle kodeksu pracy, „Państwo i Prawo" nr 8/1984.

L. Kaczyński: Charakter prawny układów zbiorowych pracy, „Państwo i Prawo" nr 7/1996.

L. Kaczyński: Zasada swobody umów po nowelizacji kodeksu pracy, „Państwo i Prawo" nr 3/1997.

L. Kaczyński: Wpływ art. 87 Konstytucji na swoiste źródła prawa pracy (Uwagi wstępne), „Państwo i Prawo" nr 8/1997.

L. Kaczyński: Generalizacja układu zbiorowego pracy, „Państwo i Prawo" nr 5/1998.

L. Kaczyński: W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5/1998.

K. Kalinowski, A. Pancer: Układy zbiorowe pracy. Nowe regulacje, Warszawa 1994.

R. Kaniecki: Zmiany organizacyjno-prawne po stronie pracodawcy, [w:] Problemy prawa pracy i polityki społecznej, Łódź 1993.

A. Kijowski: Przejście zakładu pracy na inną osobę, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 4/1991.

A. Kisielewicz: Glosa do uchwały SN z 8 XII 1994 r., I PZP 50/94, OSP z. 1995, z. 10, poz. 216.

A. Klein: Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego, Warszawa 1980.

P. Kłosiewicz: Stosunek pracy z powołania, [w:] Instytucje stosunku pracy w kodeksie pracy, „Studia i Materiały IP i SS" nr 7/1974.

K. Kolasiński: Zdolność prawna zakładu pracy, „Państwo i Prawo", nr 7/1978.

K. Kolasiński: Prawo pracy znowelizowane, Toruń 1996.

K. Korzan: Glosa postanowienia SN z 5 II 1986, IV PZ 5/86, OSP 1988, nr 11-12, poz. 252.

D. Kotowska: Problem uznaniowości premiowania, ZN UG 1978, z. 6.

D. Kotowska: Postanowienia płacowe układów zbiorowych pracy, [w:] L. Florek, D. Kotowska, B. Skulimowska, G. Uścińska: Układy zbiorowe pracy w demokratycznym ustroju pracy. Studium z zakresu prawa pracy, pod red. J. Wratnego, Warszawa 1997.

W. Kozek: Organizacje pracodawców w Polsce jako nowy partner w zbiorowych stosunkach pracy, [w:] Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej, Warszawa 1997.

Z. Kubot: Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej w kodeksie pracy, „Państwo i Prawo" nr 7/1975.

Z. Kubot: Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy, Wrocław 1978.

Z. Kubot: Odpowiedzialność dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, Wrocław 1995.

T. Kuczyński: Podmiot gospodarczy i pracodawca jako kategoria prawna własności przemysłowej, „Przegląd Ustawodawca Gospodarczego" nr 7-8/1994.

W. Lang, J. Wróblewski, S. Zawadzki: Teoria państwa i prawa, Warszawa 1986.

L. Lewandowski: Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy, Warszawa 1977.

L. Lewandowski: Obowiązek pracowniczej staranności, Warszawa 1977.

H. Lewandowski: Glosa do uchwały SN z 21 IX 1990 r., III PZP 4/90, OSP z 1991 r., z. 9, poz. 208.

H. Lewandowski: Układy zbiorowe pracy, [w:] Prawo pracy a rodzina, Matriały X Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy, Kazimierz nad Wisłą 19-21 maj 1995, Warszawa 1996.

H. Lewandowski, Z. Góral: Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudniania pracowniczego, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 12/1996.

H. Lewandowski: komentarz do art. 6, [w:] Europejska Karta Społeczna, pod red. B. Skulimowskiej, „Biuletyn. Ośrodek Informacji i Dokumentacji Rady Europy, Centrum Europejskiego Uniwersytetu Warszawskiego" 1997.

H. Lewandowski: Rola układów zbiorowych pracy w regulacji ochrony pracy [w:] Ochrona pracy. Uwarunkowania prawne, ekonomiczne i społeczne. Referaty, Międzynarodowa Konferencja Naukowa, Toruń 1998.

H. Lewandowski: Stosowanie układów zbiorowych pracy do pracowników objętych pragmatykami pracowniczymi, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 11/1998.

T. Liszcz: Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy, Warszawa 1977.

T. Liszcz: Status prawny kadr kierowniczych w zakładach pracy gospodarki uspołecznionej, [w:] Z problematyki prawa pracy i polityki społecznej, t. 6, pod red. T. Zielińskiego, Katowice 1983.

T. Liszcz: Stosunek pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego w PRL, Lublin 1986.

T. Liszcz: Prawo pracy, Gdańsk 1996.

E. Łętowska: Kształtowanie się odrębności obrotu mieszanego [w:] Tendencje rozwoju prawa cywilnego, Warszawa 1983.

S. Majkowski: Spory o roszczenia pracownicze, "Gazeta Prawna" nr 25/1996.

Malanowski: Pojęcie zakładu pracy w kodeksie pracy, „Państwo i Prawo", nr 8-9/1979.

W. Masewicz: Zdolność związku zawodowego do zawarcia układu zbiorowego pracy, „Nowe Prawo" nr 4/1985.

W. Masewicz: „Reprezentatywność" jako cecha związku zawodowego. (Na przykładzie Niezależnego, Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność 80"), „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5-6/1993.

W. Masewicz: Układy zbiorowe pracy w świetle nowej regulacji prawnej, Bydgoszcz 1994.

W. Masewicz: Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Warszawa 1998.

M. Matey-Tyrowicz: Polskie prawo pracy wobec integracji europejskiej, „Państwo i Prawo" nr 4-5/1996.

M. Mazurkiewicz: Dyscyplina budżetowa, [w:] System instytucji prawno-finansowych w PRL, pod red. M. Weralskiego, t. II, Ossolineum 1982.

W. Misiąg: Finanse publiczne w Polsce, Warszawa 1996.

L. Mitrus: Przejecie zakładu pracy przez nowego pracodawcę w prawie Wspólnoty Europejskiej, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 2/1998.

R. Nadskakulski: Część zakładu pracy w rozumieniu wybranych przepisów prawa pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 10/1995.

Z. Niedbała: Sytuacja prawna pracowników na stanowiskach kierowniczych (i innych pracowników powołanych), [w:] Studia nad kodeksem pracy, Poznań 1976.

J. Nowacki: „Odpowiednie" stosowanie przepisów prawa, „Państwo i Prawo" nr 3/1964.

J. Nowacki: Przepis prawny a norma prawna, Katowice 1988.

J. Nowacki, Z. Tobor: Wstęp do prawoznawstwa, Katowice 1991.

J. Nowacki: Ius cogens - ius dispositivum, „Studia Prawnicze" nr 2-3/1993.

A. Ohanowicz, J Górski: Zarys prawa zobowiązań, Warszawa 1970.

J. Oniszczuk: Pojęcie reprezentatywności organizacji związkowej w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 7-8/1997.

A. Patulski: Sprawy ze stosunku pracy a inne rodzaje sporów, Warszawa 1984.

J. Piątkowski: Wprowadzenie do prawa stosunku pracy, Toruń 1994.

J. Piątkowski: Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Przepisy i konwencje związkowe, Toruń 1997.

W. Piotrowski: Zawarcie umowy o pracę [w:] Studia nad kodeksem pracy, Poznań 1975.

W. Piotrowski: Pojecie premii i mechanizm prawny powstawania prawa do premii, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" nr 4/1975.

M. Piotrowski: Normy prawne imperatywne i dyspozytywne, Warszawa - Poznań 1990.

M. Pliszkiewicz, M. Seweryński: Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy, „Państwo i Prawo" nr 9/1995.

Z. Radwański: Teoria umów, Warszawa 1977.

Z. Radwański: Zobowiązania. Część ogólna, Warszawa 1985.

Z. Radwański: Prawo cywilne - część ogólną, Warszawa 1997.

K. Rączka: Odprawa pośmiertna [w:] Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej, t. 2, Katowice 1979.

K. Rączka: Dodatek za staż pracy, „Studia i Materiały IP i SS", z. 6/1984.

K. Rączka: Uczestnicy układu zbiorowego pracy, „Przegląd Sądowy" nr 4/1995.

K. Rączka: Miejsce układów zbiorowych pracy w systemie źródeł prawa pracy, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne" nr 2/1996.

K. Rączka: Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 11/1996

K. Rączka: Pracodawcy a nowy model ustroju w Polsce, [w:] Nowy ład w Polsce i Europie, pod red. M. Matey, Warszawa 1997.

A. Redelbach, S. Wronkowska, Z. Ziembiński: Zarys teorii państwa i prawa, Warszawa 1993.

M.T. Romer, W. Gujski, K. Jaśkowski, Z. Szczuka: Kodeks pracy z komentarzem, Warszawa 1996.

I. Rosenblüth: Układy zbiorowe pracy. Komentarz, Kraków 1937.

E. Ruśkowski, J. Stankiewicz: Finanse i prawo finansowe. Skrypt dla studentów kierunków prawa i administracji, Białystok 1991.

M. Safjan: Zasada swobody umów. (Uwagi wstępne na tle wykładni art. 3531 k.c), „Państwo i Prawo" nr 4/1993.

Z. Salwa: Prawo pracy w PRL w zarysie, Warszawa 1970.

Z. Salwa: Stosunek kodeksu pracy do prawa cywilnego, „Studia i Materiały IP i SS", z. 1976.

Z. Salwa: Rola umowy o pracę w kształtowaniu stosunku pracy, „Państwo i Prawo" nr 11/1977.

Z. Salwa: Zakres podmiotowy i przedmiotowy układów zbiorowych pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 12/1994.

Z. Salwa: Układy zbiorowe pracy. Komentarz, Warszawa 1995.

Z. Salwa: Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 1996.

Z. Salwa: Kodeks pracy. Po nowelizacji. Komentarz, Bydgoszcz 1996.

Z. Salwa: Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5/1997.

Z. Salwa: Uprawnienia związków zawodowych, Bydgoszcz 1998.

W. Sanetra: Obowiązki pracownika w kodeksie pracy, „Państwo i Prawo" nr 5/1975.

W. Sanetra: Pracownicy organizacji politycznych i związków zawodowych, [w:] Służby publiczne, Materiały IX Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Wrocław 1982.

W. Sanetra: W poszukiwaniu pracodawcy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 3/1992.

W. Sanetra: Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 3/1993.

W. Sanetra: Prawnopracownicze aspekty reformy prawa wynalazczego, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 4/1993.

W. Sanetra: Spory o strukturę ruchu zawodowego, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 7/1993.

W. Sanetra: Prawo pracy. Zarys wykładu, t. I, Białystok 1994.

W. Sanetra: Strony układu zbiorowego po nowelizacji kodeksu pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne", nr 2/1995.

W. Sanetra: O zdolności układowej, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 4/1995.

W. Sanetra: Zakładowa zdolność układowa, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 7/1995.

W. Sanetra: W kwestii zdolności układowej ogólnokrajowych podmiotów gospodarczych, „Przegląd Sądowy" nr 7/1995.

W. Sanetra: W sprawie rejestracji niezgodnego z prawem układu zbiorowego pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 2/1996.

W. Sanetra: Służba cywilna a prawo pracy, „Prawo Pracy" nr 8/1996.

W. Sanetra: Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych po nowemu, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 2/1997.

W. Sanetra: Rola państwa i partnerów społecznych w kształtowaniu i stosowaniu prawa pracy [w:] Ochrona pracy. Uwarunkowania prawne, ekonomiczne i społeczne. Referaty, Międzynarodowa Konferencja Naukowa, Toruń 1998.

W. Sanetra: Konstytucyjne prawo do rokowań, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 12/1998.

M. Seweryński: Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalenia, Warszawa 1981.

M. Seweryński: Podstawy prawne organizowania się pracodawców, Biuletyn Rady Legislacyjnej. Tworzenie prawa, Warszawa 1990, nr 18.

M. Seweryński: Układy zbiorowe pracy w okresie demokratycznej przebudowy państwa i gospodarki, „Państwo i Prawo" nr 12/1992.

M. Seweryński: Ewolucja polskiego prawa pracy i zbiorowych stosunków pracy w okresie postkomunistycznej transformacji, [w:] Polskie prawo pracy i zbiorowe stosunki pracy w okresie transformacji, Warszawa 1995.

J. Skoczyński: Regulamin pracy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5/1996.

J. Skoczyński: Status prawny urzędnika służby cywilnej - część I, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 11/1996.

J. Skoczyński: Status prawny urzędnika służby cywilnej - część II, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 12/1996.

J. Skoczyński: Ochrona wynagrodzenia za pracę, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 3/1997.

164. B. Skulimowska: Tryb i procedury rozwiązywania zatargów zbiorowych w Polsce na tle porównawczym, „Studia i Materiały IP i SS", z. 12/1992.

A. Sobczyk: Prawne aspekty funkcjonowania organizacji pracodawców, [w:] Studia z zakresu prawa pracy, t. 1, Kraków 1994.

A. Sobczyk: Zakładowa działalność socjalna [w:] Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1996.

E. Sobótka: Rola porozumień zbiorowych w regulowaniu stosunków pracy i kształtowaniu polityki społeczno-gospodarczej w Polsce na tle porównawczym, [w:] Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej, pod red. W. Kozek, Warszawa 1997.

M. Sośniak: Zasada swobody umów w prawie obligacyjnym z perspektywy schyłku XX wieku, Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego Studia Iuridica Silesiana, Katowice 1985.

A. Stelmachowski: Zarys teorii prawa cywilnego, Warszawa 1998.

Z. Sypniewski: Nawiązanie i zmiany stosunku pracy na podstawie mianowania, Warszawa-Poznań 1976.

A. Szewc: Wynagrodzenie twórców pracowniczych projektów wynalazczych [w:] System prawa własności intelektualnej, t. III, Prawo wynalazcze, pod red. J. Szwaji, A. Szajkowskiego, Ossolineum 1990.

A. Szewc: Kiedy układ ponadzakładowy przestaje wiązać pracodawcę (artykuł dyskusyjny), „Radca Prawny" nr 3/1997.

W. Szubert: Układy zbiorowe pracy, Warszawa 1960.

W. Szubert: Zarys prawa pracy, Warszawa 1980.

A. Świątkowski: Rozwiązywanie sporów zbiorowych pracy, [w:] Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1994.

M. Święcicki: Prawo wynagrodzenia za pracę, Warszawa 1968.

A. Trepiński: Świadczenia zakładu pracy na rzecz pracowników [w:] Studia nad kodeksem pracy, pod red. W. Piotrowskiego, Poznań 1975.

B. Wagner: Wynagrodzenie za pracę. (Pojęcie, prawna ochrona i źródła regulacji), [w:] Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, pod. red. A. Świątkowskiego, Kraków 1986.

B. Wagner: Zasada swobody umów w prawie pracy, „Państwo i Prawo" nr 6/1987.

B. Wagner: Umowy i porozumienia prawa pracy, „Studia Cywilistyczne" t. XXXV/1989.

B. Wagner: Glosa do uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z 14 IV 1993 r., I PZP 7/93, OSNCP z 1994, z. 4, poz. 67.

B. Wagner: Układ zbiorowy pracy a umowa o pracę, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne" nr 3/1995,

J. G. Wengierow: Układy zbiorowe pracy, Warszawa 1937.

R. Więckowski: Dopuszczalność drogi sądowej w sprawach cywilnych, Kraków 1991.

J. Winiarz (red.): Kodeks cywilny z komentarzem, Warszawa 1989.

M. Włodarczyk: Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, „Studia i Materiały IP i SS", 1989.

J. Wratny, D. Kotowska, J. Szczot: Nowy kodeks pracy z komentarzem, Warszawa 1996.

J. Wratny: Prawo pracy Rady Europy, [w:] Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, pod red. L. Florka, Warszawa 1996.

J. Wratny: Postanowienia pozapłacowe (warunki pracy) układów zbiorowych pracy [w:] L. Florek, D. Kotowska, B. Skulimowska, G. Uścińska: Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy. Studium z zakresu prawa pracy, pod red. J. Wratnego, Warszawa 1997.

J. Wratny: Zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy w świetle przepisów prawa pracy, [w:] L. Florek, D. Kotowska, B. Skulimowska, G. Uścińska: Układy zbiorowe w demokratyvcznym usttroju pracy, pod red. J. Wratnego, Warszawa 1997.

J. Wratny: Dorobek wspólnotowy w dziedzinie zbiorowego prawa pracy jako przesłanka zmian w prawie polskim, [w:] Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia, Opole 1998.

J. Wratny: Problemy funkcji promocyjnej układów zbiorowych pracy w świetle zmian prawa pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 2/1998.

B. Wypchło: Idea zachowania pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy - w Polsce i w krajach demokracji zachodniej [w:] Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, pod red A. Świątkowskiego, Kraków 1996.

M. Zieleniecki: Odpowiedzialność porządkowa pracowników po nowelizacji kodeksu pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5/1996.

T. Zieliński: Zarys wykładu prawa pracy, t. 1, Katowice 1979.

T. Zieliński: Ogólne zasady wykonywania zobowiązań w prawie pracy, „Studia Prawnicze" nr 4/1979.

T. Zieliński: Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy, Warszawa-Kraków 1986.

T. Zieliński: Klauzule generalne w prawie pracy, Warszawa 1988.

Z. Ziembiński: Teoria prawa, Warszawa 1973.

C. Żuławska: Wokół zasady wolności umów (art. 3531 k.c. i wykładnia zwyczaju), „Prace Cywilistyczne", pod red. E. Gniewek, Wrocław 1994

Lista badanych układów zbiorowych pracy

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa z 15 listopada 1995 r.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Jednostek Organizacyjnych Zaplecza Górniczego z 25 listopada 1995 r.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Transportu Samochodowego z 31 stycznia 1996 r.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowe Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstwa Komunikacji Miejskiej Województwa Samochodowego z 15 listopada 1995 r.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Hutniczego z 15 marca 1996 r.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstwa Przemysłu Obronnego i Lotniczego z 20 września 1996 r.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Gospodarstw Pomocniczych Jednostek Organizacyjnych Więziennictwa z 28 lutego 1996 r.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy pracy dla Pracowników Państwowych Instytucji Kultury z 29 kwietnia 1996 r.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zakładów Branży Przetwórstwa Zbóż z 19 lutego 1997 r.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w Giżycku z 20 stycznia 1996 r.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników „Remexu" sp. z o.o. w Białymstoku z 13 marca 1996 r.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zakładów Tytoniowych British - American „ Tobacco" s.a. w Augustowie z 12 czerwca 1996 r.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Fabryki Przyrządów i Uchwytów „Bison - Bial" s.a. w Białymstoku z 15 lipca 1996 r.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Białostockich Fabryki Mebli s.a. z 21 lipca 1996 r.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstwa PKS w Białymstoku z 6 czerwca 1996 r.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zakładów Mleczarskich „Mitex" w Białymstoku z 23 grudnia 1996 r.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstwa Instalacji Przemysłowych „Instal" s.a. w Białymstoku z 12 stycznia 1997 r.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstwa Energetyki Cieplnej sp. z o.o. w Węgorzewie z 31 stycznia 1997 r.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstwa Przemysłu Drzewnego W Czarnej Białostockiej z 13 lutego 1997 r.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstwa Budowy Maszyn Drogowych „Madro" z 25 lutego 1997 r.