t. LXI, nr 10/2020 DOI 10.33226/0032-6186.2020.10.4

Dr hab. Monika Latos-Miłkowska, prof. ALK
Akademia Leona Koźmińskiego
ORCID:0000-0001-6851-8971
e-mail: mlatos@kozminski.edu.pl

Porozumienia zbiorowe w tarczy antykryzysowej

Collective agreements in the Anti-Crisis Shield

Streszczenie
Bezprecedensowe zdarzenie, jakim jest światowa pandemia koronawirusa, spowodowało uchwalenie i wdrożenie wielu rozwiązań mających na celu zapobieganie i zwalczanie epidemii oraz spowodowanych nią niekorzystnych następstw społecznych, ekonomicznych i zdrowotnych w postaci tzw. tarczy antykryzysowej. Jednym z jej elementów są szczególne rozwiązania w zakresie prawa pracy, wśród których poczesne miejsce zajmują porozumienia antykryzysowe. Tarcza antykryzysowa umożliwiła zawieranie porozumienia o obniżeniu wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznym, porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę zawartych z pracownikami, porozumienia o wprowadzeniu równoważnego systemu czasu pracy. Celem artykułu jest próba krytycznej analizy porozumień zbiorowych wprowadzonych tarczą antykryzysową i ostrożnej oceny wywieranych przez nie skutków społecznych i ekonomicznych.

Słowa kluczowe
koronawirus, lockdown, porozumienie zbiorowe, obniżenie wymiaru czasu pracy, przestój ekonomiczny, tarcza antykryzysowa

JEL: K31

Abstract
The unprecedented event, which is the global coronavirus pandemic, resulted in the adoption and implementation of a number of solutions aimed at preventing and combating the epidemic and its negative social, economic and health consequences in the form of the so-called Anti-Crisis Shield. One of the elements of the Anti-Crisis Shield are specific solutions in the field of labor law, among which anti-crisis collective agreements take a prominent place. The Anti-Crisis Shield enables conclusion of an agreement on the reduction of working time or economic stoppage, an agreement on the application of less favorable terms of employment than those resulting from employment contracts concluded with employees, an agreement on the introduction of an equivalent working time system. This article is an attempt of critical analysis of the collective agreements introduced by the Anti-Crisis Shield and cautious assessment of their social and economic effects.

Keywords
coronavirus, lockdown, collective agreement, reduction of working time, economic stoppage, Anti-Crisis Shield

Uwagi wprowadzające

Charakterystycznym elementem tzw. tarczy antykryzysowej, tj. ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (DzU poz. 374, dalej: ustawa o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19), mającej na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom epidemii koronawirusa i wywołanych nią niekorzystnych następstw ekonomicznych w zakresie prawa pracy, jest szerokie wykorzystanie przez ustawodawcę instytucji porozumień zbiorowych.

Zawarcie porozumienia zbiorowego o warunkach i trybie wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego czasu pracy, zwanego dalej porozumieniem o przestoju ekonomicznym lub obniżonym wymiarze czasu pracy, o którym mowa w art. 15g ust. 11 i n. ustawy o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19, warunkowało otrzymanie przez przedsiębiorcę lub inny podmiot wymieniony w art. 15g ust. 1 dofinansowania do wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicz-

nym lub obniżonym wymiarem czasu pracy z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP). Możliwość zawarcia porozumienia o obniżeniu wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznym przewiduje również art. 15gb ustawy o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19 (do którego odpowiednio stosuje się przepisy art. 15g ust. 11–15). W ustawie o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19 przewidziano także możliwość zawierania porozumień zbiorowych wprowadzających równoważny system czasu pracy (art. 15zf ust. 1 pkt 2) oraz umożliwiono partnerom społecznym zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę zawartych z pracownikami (art. 15zf ust. 1 pkt 3).

Doprowadziło to do szerokiej praktyki zwierania tych porozumień, zwłaszcza porozumień wskazanych w art. 15g ust. 11 i n., których zawarcie było warunkiem otrzymania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników (do czasu wejścia w życie art. 15gg). Nie znaczy to, że są to instrumenty prawu pracy całkiem nieznane. Wręcz przeciwnie, rola porozumień zbiorowych w ustawodawstwie pracy wzrasta już od długiego czasu (o przyczynach tego zjawiska szerzej Pisarczyk, 2019, s. 414–415). Już wcześniej funkcjonowały też porozumienia kryzysowe uregulowane w art. 9^1, art. 23^{1a} k.p. czy w ustawie z 13 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (DzU z 2019 r. poz. 669). Niemniej jednak sytuacja tak masowego korzystania z tej instytucji zdarza się prawdopodobnie po raz pierwszy[1]. Pierwszy też raz nadarza się okazja, aby na tak solidnych podstawach dokonać konfrontacji teoretycznych założeń tych porozumień z praktycznymi skutkami ich zastosowania.

Temu też zagadnieniu będzie poświęcony niniejszy artykuł. Stanowi on próbę przedstawienia porozumień zbiorowych i ich roli w ustawodawstwie antykryzysowym od strony teoretycznej i praktycznej. W szczególności autorka podejmie próbę odpowiedzi na pytanie, czy praktyka potwierdziła zakładane przez ustawodawcę efekty zawierania porozumień zbiorowych w czasie kryzysu wywołanego epidemią koronawirusa[2].

Jednocześnie należy zastrzec, że artykuł nie stanowi wyczerpującego opracowania problematyki porozumień zbiorowych wprowadzonych w tarczy antykryzysowej. Ze względu na jego ograniczoną objętość niektóre kwestie zostaną jedynie zasygnalizowane.

Cel korzystania z porozumień zbiorowych w tarczy antykryzysowej

Dla uzyskania odpowiedzi na postawione pytanie badawcze należy w pierwszej kolejności wyjaśnić *ratio*, jakim kierował się ustawodawca sięgając w ustawie o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19 po instytucję porozumień zbiorowych. Cele korzystania przez ustawodawcę z instytucji porozumienia zbiorowego mogą być bardzo zróżnicowane (Pisarczyk, 2019, s. 414–415). Nawet w obrębie analizowanych tu porozumień uregulowanych w ustawie o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19 powody sięgnięcia przez ustawodawcę do porozumień zbiorowych nie muszą być jednolite i wymagają głębszej analizy.

Cechą wspólną wszystkich porozumień zbiorowych, które znalazły się w tarczy antykryzysowej, jest wprowadzanie rozwiązań, które są lub potencjalnie mogę być niekorzystne dla pracowników. W niektórych przypadkach, jak np. w porozumieniu o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę, to pogorszenie jest oczywiste, znajduje nawet czytelne odzwierciedlenie w samej nazwie porozumienia. Również w przypadku porozumienia o przestoju ekonomicznym lub obniżonym wymiarze czasu pracy dochodzi do znaczącego pogorszenia sytuacji pracownika. Przestojowi ekonomicznemu towarzyszy bowiem możliwość obniżenia wynagrodzenia aż o 50% (z zastrzeżeniem wynagrodzenia minimalnego). Obniżeniu wymiaru czasu pracy również co do zasady towarzyszy proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia. Dodatkowo obniżenia tego nie rekompensuje pracownikowi dofinansowanie do wynagrodzenia wypłacane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych — świadczenie to jest bowiem tak skonstruowane, że wypłacane jest jako dofinansowanie wynagrodzenia już obniżonego. Także wprowadzenie równoważnego systemu czasu pracy zwłaszcza w połączeniu z długim okresem rozliczeniowym, może wywierać dość dotkliwe dla pracowników skutki. W kontekście tych rozważań zasadne wydaje się przyjęcie wniosku, że ustawodawca nakazuje wprowadzanie tych rozwiązań w drodze porozumienia zbiorowego po to, aby odbywało się to w wyniku konsensusu partnerów społecznych i pod kontrolą przedstawicielstwa pracowniczego. W założeniu sprzyja to również zachowaniu ładu społecznego w zakładzie pracy.

Celem porozumienia w sprawie stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umowy o pracę oraz porozumienia o przestoju ekonomicznym lub obniżonym wymiarze czasu pracy jest także umożliwienie pracodawcom szybkiego i jednolitego czasowego pogorszenia warunków zatrudnienia uzasadnionego bezprecedensowymi zdarzeniami zewnętrznymi — epidemią, lockdownem i będącym ich następstwem kryzysem ekonomicznym. Skorzystanie z porozumienia zbiorowego ma zatem na celu zagwarantowanie możliwości jednolitej zmiany warunków pracy lub płacy w odniesieniu do wszystkich lub dużych grup pracowników (Pisarczyk, 2007, s. 171). Kluczowe dla pracodawców znaczenie ma również okoliczność, że dzięki zastosowanemu mechanizmowi aplikacyjnemu (bezpośrednia ingerencja w treść stosunku pracy bez konieczności dokonywania porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenia zmieniającego), efekt w postaci pogorszenia warunków pracy i płacy osiągany jest bardzo szybko.

Deklarowanym przez ustawodawcę celem porozumień zbiorowych przewidzianych w ustawie o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19 jest także ochrona miejsc pracy. Należy jednak zauważyć, że tylko w przypadku porozumienia o wprowadzeniu przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy znalazło to normatywny wyraz w objęciu pracowników, do których wynagrodzeń pracodawca otrzymał dofinansowanie, szczególną ochro-

ną trwałości stosunku pracy (art. 15g ust. 13). W przypadku pozostałych dwóch porozumień ustawodawca żadnych prawnych gwarancji utrzymania zatrudnienia przez objętych nimi pracowników nie przewidział, choć oczywiście jest możliwe, że samo polepszenie sytuacji pracodawcy w wyniku zawarcia takiego porozumienia umożliwi mu utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia.

Treść porozumień antykryzysowych

Porozumienia zbiorowe przewidziane w ustawodawstwie o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19 mają zróżnicowaną treść, przez co w tym zakresie muszą być przeanalizowane oddzielnie.

Nie ma większych wątpliwości co do treści porozumienia w sprawie wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy. Reguluje ją art. 15zf ust. 1 pkt 2 ustawy o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19, zgodnie z którym porozumienie to obejmuje wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. Dopuszczalne wydaje się uregulowanie kwestii towarzyszących wprowadzeniu równoważnego czasu pracy, na przykład grup zawodowych pracowników, do których ten system czasu pracy będzie miał zastosowanie (nie musi wszak być stosowany do wszystkich pracowników), czy rozkłady czasu pracy.

Pewne wątpliwości budzi relacja porozumienia, o którym mowa w art. 15zf ust. 1 pkt 2 ustawy o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19, do kodeksowych przepisów o wprowadzaniu systemów czasu pracy, które mają zastosowanie również do równoważnego systemu czasu pracy. Zgodnie z art. 150 k.p. równoważny system czasu pracy może być wprowadzony w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy lub — u pracodawców, którzy nie mają obowiązku wydania regulaminu pracy i którzy nie są objęci układem zbiorowym pracy — w obwieszczeniu. Wydaje się, że art. 150 k.p. i art. 15zf ustawy o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19 regulują alternatywne tryby wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy. Tryb wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy przewidziany w kodeksie pracy wydaje się dla pracodawcy prostszy. Dotyczy to zwłaszcza pracodawców, u których nie działają zakładowe organizacje związkowe, którzy system ten wprowadzają jednostronnie — w drodze obwieszczenia lub w drodze jednostronnie wydawanego regulaminu pracy. Nawet w uzwiązkowionych zakładach pracy, w których treść regulaminu pracy podlega uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, tryb dokonywania tych uzgodnień wydaje się prostszy niż zawarcie porozumienia uregulowanego w ustawie o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19. Trudno zatem stwierdzić, jakie zalety może mieć dla pracodawcy skorzystanie z regulacji zawartej w art. 15zf ust. 1 pkt 2 ustawy o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19 (Stefański i Florczak, 2020, s. 235).

Bardziej złożona jest treść porozumienia o przestoju ekonomicznym lub obniżonym wymiarze czasu pracy. Minimalną treść tego porozumienia wskazuje art. 15g ust. 14 ustawy o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19, zgodnie z którym porozumienie powinno określać co najmniej: grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, obniżony wymiar czasu pracy oraz okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Niewątpliwie konstytutywnym elementem treści tego porozumienia jest samo wprowadzenie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Przy czym oba pojęcia zostały w ustawie o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19 zdefiniowane przez odesłanie do art. 2 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy. Strony porozumienia powinny zatem zadecydować, które z rozwiązań zaproponowanych przez ustawodawcę chcą wprowadzić. Nie ma przeszkód, aby danym porozumieniem został wprowadzony zarówno przestój ekonomiczny, jak i obniżony wymiar czasu pracy (oczywiście nie jednocześnie w odniesieniu do tych samych pracowników). Obowiązek wskazania grup zawodowych objętych porozumieniem służy przede wszystkim dookreśleniu jego zakresu podmiotowego — w rezultacie pracodawca może zastosować przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy tylko w odniesieniu do pracowników należących do grup zawodowych wskazanych w porozumieniu. Ustawodawca w żadnym akcie prawnym nie zawarł definicji grupy zawodowej. Wydaje się zresztą, że ze względu na różnorodność, jaka w tym względzie występuje u poszczególnych pracodawców, regulacja taka byłaby nieefektywna. Przydatne może być natomiast orzecznictwo dotyczące pojęcia grupy zawodowej ukształtowane na gruncie art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU z 2018 r. poz. 1969)[3]. Ze względu na cel regulacji należy dopuścić również inne sposoby określenia zakresu podmiotowego porozumienia, z zastrzeżeniem, że powinno z nich jasno wynikać, którzy pracownicy są lub mogą być objęci przestojem lub obniżonym wymiarem czasu pracy. Stąd też za dopuszczalne należy uznać postanowienie o objęciu przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy lub pracowników należących do wszystkich grup zawodowych u pracodawcy. Zaakceptować należy również rozwiązanie, w którym pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy lub przestojem ekonomicznym wylicza się imiennie[4]. W przypadku zastosowania obniżonego wymiaru czasu pracy strony muszą też określić, jaki wymiar czasu pracy będzie stosowany do pracowników w okresie obowiązywania porozumienia. W tym przypadku ustawodawca wprowadza dwa ograniczenia — obniżenie wymiaru czasu pracy jest możliwe maksymalnie o 20% wymiaru czasu pracy obowiązującego pracownika, a jednocześnie wymiar czasu pracy po

obniżeniu nie może być niższy niż 0,5 etatu (przez co należy rozumieć połowę pełnego wymiaru czasu pracy). Nie ma przeszkód, aby strony porozumienia ustaliły, że wymiar czasu pracy pracowników ulegnie obniżeniu w mniejszym zakresie. Trzecim obligatoryjnym elementem treści analizowanego porozumienia jest określenie czasu jego obowiązywania. Objęcie pracowników przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy ma mieć w założeniu ustawodawcy charakter tymczasowy i po upływie okresu objęcia pracowników przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy powinny zostać przywrócone poprzednie warunki pracy i płacy. Problem jednak w tym, że ustawodawca w art. 15g nie określił *expressis verbis* maksymalnego okresu stosowania przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, co budzi uzasadnione wątpliwości. Na skutek tego niekorzystne dla pracowników rozwiązania mogą być do nich stosowane potencjalnie przez długi czas. Nie ulega zwłaszcza wątpliwości, że okres obowiązywania porozumienia może być dłuższy niż okres pobierania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy lub przestojem ekonomicznym. Pewne wskazówki w kwestii okresu obowiązywania przestoju ekonomicznego lub obniżonego czasu pracy wynikają z wprowadzonego nowelizacją ustawy z 17 września 2020 r. (DzU poz. 1639) art. 15gh, zgodnie z którym wnioski o przyznanie świadczeń na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników, o których mowa w art. 15g i art. 15gg, mogą być składane najpóźniej w terminie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Wynika z tego, że ustawodawca dopuszcza obejmowanie pracowników przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy jeszcze po odwołaniu stanu epidemii. Brak jednoznacznie wskazanego maksymalnego okresu obowiązywania porozumienia należy ocenić negatywnie — wydaje się, że tak daleka ingerencja w ochronną funkcję prawa pracy powinna mieć bardziej precyzyjnie ustalone ramy czasowe. Warto jednak zauważyć, że ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie bardziej precyzyjnych ram czasowych porozumienia o przestoju ekonomicznym lub obniżonym wymiarze czasu pracy, o którym mowa w art. 15gb ustawy o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19. Zgodnie z art. 15gb ust. 5 obniżenie wymiaru czasu pracy lub przestój ekonomiczny ma zastosowanie w okresie do 6 miesięcy od miesiąca, w którym iloraz, o którym mowa w ust. 2, uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż 105% ilorazu z miesiąca bazowego, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Trudno zrozumieć dlaczego w tym samym akcie prawnym, w odniesieniu do tego samego w zasadzie porozumienia ustawodawca w jednym przypadku wprowadza maksymalne granice stosowania do pracowników przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, a w drugim pozostawia tę kwestię bez regulacji.

W porozumieniu może zostać uregulowane również wynagrodzenie pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy. W przypadku pracowników objętych przestojem ekonomicznym ustawodawca zezwolił na obniżenie ich wynagrodzenia aż o 50%, z zastrzeżeniem zachowania prawa do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Strony porozumienia mogą jednak postanowić, że wynagrodzenie pracowników objętych przestojem ekonomicznym ulegnie obniżeniu w mniejszym zakresie. W przypadku pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy naturalną konsekwencją jest proporcjonalne obniżenie wynagrodzeń (Pisarczyk i Boguska, 2020, s. 4). Także w tym przypadku ustawodawca wprowadził gwarancję minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Strony porozumienia mogą jednak postanowić, że wynagrodzenie pracowników ulegnie obniżeniu w mniejszym stopniu niż wynika z zasady proporcjonalności. Nie ma natomiast podstaw do twierdzenia, że wynagrodzenie pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy może mocą tego porozumienia zostać obniżone w zakresie większym niż wynika z zasady proporcjonalności. Takiej wykładni może sprzyjać niezbyt fortunne sformułowanie art. 15g ust. 8. Należy jednak stwierdzić, że w istocie obowiązują dwa ograniczenia obniżenia wynagrodzenia pracownikom objętym obniżonym wymiarem czasu pracy — zasada proporcjonalności (obniżenie wynagrodzenia stosownie do obniżonego wymiaru czasu pracy) i minimalne wynagrodzenie za pracę (z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy). W tym kontekście warto również zauważyć, że wprowadzając dolną granicę obniżenia wynagrodzenia — minimalne wynagrodzenie za pracę z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy, ustawodawca w art. 15g ust. 8 nie zastrzegł, że chodzi o wymiar czasu pracy sprzed obniżenia[5]. Dało to asumpt do wykładni, w myśl której w następstwie objęcia porozumieniem o obniżeniu wymiaru czasu pracy dolną granicę wysokości wynagrodzenia pracownika stanowi minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone stosownie do wymiaru czasu pracy obniżonego porozumieniem. Przyjęcie takiej wykładni prowadzi jednak do trudnego do zaakceptowania wniosku, że w lepszej sytuacji pod względem wynagrodzenia mogą znaleźć się pracownicy objęci przestojem ekonomicznym, którzy w ogóle pracy nie świadczą (a mają gwarancję minimalnego wynagrodzenia za pracę stosownego do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę), od pracowników świadczących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wątpliwości pogłębia dodatkowo okoliczność, że regulując kwestię dolnej granicy wynagrodzenia pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy na podstawie art. 15gb, ustawodawca zastrzegł, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem. Trudno znaleźć przekonujące uzasadnienie dla takiego zróżnicowania gwarancji wynagrodzenia pracowników znajdujących się wszak w porównywalnej sytuacji.

Porozumienie, o którym mowa w art. 15zf ust. 1 pkt 3, dotyczy stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas

ustalone w porozumieniu. Ustawodawca nie wskazuje, co należy rozumieć pod pojęciem warunków zatrudnienia wynikających w umów o pracę zawartych z pracownikami. Zasadny wydaje się wniosek, że termin ten należy rozumieć tożsamo z pojęciem warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę w rozumieniu art. 42 k.p. Porozumieniem, o którym mowa w art. 15zf ustawy o zwalczaniu i przeciwdziałaniu COVID-19, można zatem czasowo zawiesić stosowanie indywidualnie uzgodnionych przez strony w umowie o pracę warunków pracy i płacy. Zakres przedmiotowy tego zawieszenia pozostawiono do ustalenia stronom porozumienia. W praktyce zapewne porozumienia te będą dotyczyć przede wszystkim umownych postanowień dotyczących warunków wynagradzania i innych indywidualnie ustalonych świadczeń związanych z pracą, te bowiem najsilniej rzutują na kondycję finansową pracodawcy. Jednakże szerokie sformułowanie, jakim posłużył się w tym przypadku ustawodawca (warunki zatrudnienia), rodzi pytanie, czy porozumieniem tym można modyfikować również inne postanowienia umów o pracę, takie jak rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy czy uzgodniony przez strony umowy wymiar czasu pracy. Literalna wykładnia nakazuje przyjąć taką możliwość. Byłby to zatem instrument umożliwiający pracodawcy niekorzystną dla pracowników modyfikację w zasadzie wszystkich uzgodnionych w umowie o pracę warunków pracy lub płacy. Można postawić tezę, że w zasadzie porozumieniem tym można wprowadzić niekorzystne dla pracownika zmiany w takim samym zakresie, w jakim do warunków pracy lub płacy znajduje zastosowanie instytucja wypowiedzenia zmieniającego. Prawodawca dopuścił więc znaczną dowolność stron porozumienia zbiorowego w kształtowaniu treści umowy o pracę, która już trwa, i to z pominięciem osoby najbardziej zainteresowanej, czyli pracownika (Gersdorf, 2003, s. 12). Jest to zatem instrument ingerujący w znacznym stopniu w zasadę pierwszeństwa korzystniejszych indywidualnych ustaleń umownych nad warunkami pracy i płacy wynikającymi z aktów autonomicznego prawa pracy oraz stanowiący bardzo istotny wyłom w zasadzie *pacta sunt servanda* i konstytucyjnej zasadzie ochrony pracy (Cudowski, 2003, s. 111).

Za granicę niekorzystnej modyfikacji warunków zatrudnienia na podstawie porozumienia wprowadzonego w art. 15zf ustawy o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19 należy uznać obowiązujące przepisy prawa pracy. Porozumieniem, o którym mowa w art. 15zf ust. 3, nie można bowiem pogorszyć warunków pracy lub płacy wynikających z obowiązujących u pracodawcy autonomicznych źródeł prawa pracy, za wyjątkiem postanowień ponadzakładowego lub zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 15zf ust. 6, o którym dalej). Jeżeli zatem u pracodawcy obowiązują inne autonomiczne źródła prawa pracy, np. regulamin wynagradzania czy regulamin pracy, wynikające z nich warunki pracy i płacy będą nadal miały zastosowanie. Nie ma jednak przeszkód, aby pracodawca jednocześnie zawiesił ich stosowanie na podstawie art. 9^1 k.p. Porozumienie, o którym mowa w art. 15zf ustawy o COVID-19, nie może również pogarszać standardów zatrudnienia wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Wynika to z hierarchii źródeł prawa pracy wskazanej w art. 9 § 2 k.p., zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy, innych porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy powszechnie obowiązujące. Należy jednak zauważyć, że ograniczenie to dotyczy tylko tych postanowień umowy o pracę, które dotyczą kwestii uregulowanych w przepisach prawa pracy. W przypadku postanowień umów o pracę, które nie znajdują odzwierciedlenia w przepisach prawa pracy (czy to autonomicznych, czy to powszechnie obowiązujących), w zasadzie nie ma granicy niekorzystnej dla pracownika zmiany warunków pracy i płacy w drodze analizowanego porozumienia, co oznacza w szczególności, że na czas obowiązywania porozumienia pracownik może zostać całkowicie pozbawiony tych świadczeń. Strony porozumienia oczywiście mogą (a nawet jest to wskazane) ustalić warunki pracy i płacy obowiązujące w okresie obowiązywania porozumienia (Pisarczyk, 2007, s. 129).

Ustawodawca nie wskazuje bezpośrednio na obowiązek wskazania zakresu podmiotowego porozumienia. W tym przypadku nie zastrzeżono zwłaszcza obowiązku określenia grup zawodowych objętych porozumieniem. Należy jednak stwierdzić, że mówiąc o zakresie porozumienia ustawodawca rozumiał również jego zakres podmiotowy, co oznacza, że strony mogą dokonać ustaleń w tym zakresie. Oczywiście ustalając zakres podmiotowy porozumienia strony muszą kierować się uzasadnionymi i sprawiedliwymi kryteriami, które nie naruszają nakazu równego traktowania w zatrudnieniu. Postanowienia porozumienia, które naruszałyby zasadę równego traktowania, będą z mocy art. 9 § 4 k.p. nieważne. Jeżeli strony nie dokonają żadnych ustaleń dotyczących zakresu podmiotowego porozumienia, należy stwierdzić, że obejmuje ono wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy[6].

Ze sformułowania art. 15zf wynika także, iż strony porozumienia określają czas stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia. Również w tym przypadku — podobnie jak przy porozumieniu, o którym mowa w art. 15g — należy zauważyć, że ustawodawca nie wyznaczył wprost dopuszczalnego okresu stosowania mniej korzystanych warunków zatrudnienia. Brak jednoznacznie określonego dopuszczalnego okresu obowiązywania porozumienia należy uznać za istotną wadę regulacji. Rozwiązanie o tak szczególnym charakterze, tak niekorzystne dla pracowników, powinno mieć jasno określone ramy czasowe.

Ustawodawca zezwolił na wprowadzenie do wszystkich analizowanych porozumień postanowień o zawieszeniu — w zakresie ustalonym w porozumieniu — stosowania warunków pracy i płacy wynikających z ponadzakładowych i zakładowych układów zbiorowych pracy (art. 15g ust. 13 i art. 15 zf ust. 6). Powołane przepisy jednoznacznie wprowadzają alternatywny w stosunku do art. 241^{27} k.p. tryb zawieszenia układu zbiorowego pracy[7]. Tym samym ustawodawca dopuszcza sytuację, w której czynności dotyczących układu mogą dokonywać inne podmioty

niż jego strony, co stanowi istotne odstępstwo od regulacji art. 241[9] § 2 k.p. Dodatkowo zastanawia, dlaczego ustawodawca w tak szczególnym (i kontrowersyjnym) trybie zezwolił na zawieszenie postanowień ponadzakładowego lub zakładowego układu zbiorowego pracy regulujących treść stosunku pracy, a pominął pozostałe autonomiczne źródła prawa pracy, takie jak regulamin wynagradzania czy regulamin pracy, których zawieszenie w tym szczególnym trybie budziłoby mniej wątpliwości (choćby dlatego, że są to akty co do zasady jednostronne).

Strony porozumień zbiorowych w tarczy antykryzysowej

Stronę pracowniczą wszystkich analizowanych porozumień uregulowano jednolicie. W pierwszej kolejności do zawarcia porozumienia zostało umocowane przedstawicielstwo związkowe. Dopiero w braku zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej do zawarcia porozumień umocowani zostali przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Należy zwrócić uwagę, że kształtując stronę związkową porozumień ustawodawca posłużył się nową formułą współdziałania organizacji związkowych w razie ich pluralizmu w zakładzie pracy. W pierwszej kolejności do zawarcia porozumienia umocowane są zakładowe organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25[3] ust. 1 lub 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU z 2019 r. poz. 263), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy[8]. W razie ich braku do zawarcia porozumienia umocowane są organizacje reprezentatywne w rozumieniu art. 25[3] ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, które nie zrzeszają co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. W obu przypadkach należy stwierdzić, że zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych powinny one ustalić wspólne stanowisko (Księżyk, 2020, s. 166). Brak wspólnego stanowiska wszystkich reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy (a w ich braku wszystkich reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych, które dodatkowego kryterium zrzeszania 5% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy nie spełniają), uniemożliwi zawarcie porozumienia. Jeżeli u pracodawcy działa jedna zakładowa organizacja związkowa, wówczas jest ona uprawniona do zawarcia porozumienia samodzielnie.

Powyższa formuła kształtowania związkowej strony porozumienia odbiega od modelu współdziałania organizacji związkowych do tej pory stosowanego przez ustawodawcę, który ogólnie rzecz ujmując polegał na tym, że w pierwszej kolejności do zawarcia porozumienia zbiorowego były uprawnione wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawcy, a dopiero w razie niemożności zawarcia porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi kompetencja do zawarcia porozumienia przechodziła na reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe (z reguły te, które zrzeszają dodatkowo co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy) (Pisarczyk, 2019, s. 420). Tymczasem w ustawie o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19 ustawodawca posłużył się zasadą reprezentatywności w zupełnie odmienny sposób i od razu upoważnił do zawarcia porozumienia zakładowe organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25[3] ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, całkowicie pomijając niereprezentatywne zakładowe organizacje związkowe. Podstawową funkcją zasady reprezentatywności jest przełamanie impasu w rokowaniach zbiorowych, w sytuacji gdy wszystkie związki reprezentujące pracowników i inne osoby, dla których ma być ustanowiony dany akt autonomicznego prawa pracy, nie mogą osiągnąć porozumienia (Pliszkiewicz i Seweryński, 1995; Kowalczyk, 2014, s. 48). W analizowanym przypadku ustawodawca użył zasady reprezentatywności jako kryterium dyferencjacji uprawnień zakładowych organizacji związkowych, pozbawiając prawa do negocjowania istotnego dla pracowników porozumienia zakładowe organizacje związkowe, które nie mają statusu organizacji reprezentatywnych. Wydaje się, że o wprowadzeniu takiego rozwiązania przesądziły względy pragmatyczne — pomijając etap rokowań ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi ustawodawca zapewne chciał przyspieszyć i usprawnić zawarcie porozumienia, wychodząc z założenia, że pracodawca szybciej „dogada się" z samymi organizacjami reprezentatywnymi. Można się jednak zastanawiać, czy jest to rozwiązanie słuszne. Wydaje się, że doszło w tym przypadku do nadmiernego i nie do końca uzasadnionego zróżnicowania uprawnień zakładowych organizacji związkowych.

Przepis budzi również dalsze wątpliwości interpretacyjne. Przede wszystkim zastanawia pozycja jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, tj. sytuacja gdy tylko jedna spośród zakładowych organizacji związkowych działających u danego pracodawcy spełnia kryteria reprezentatywności wskazane w art. 25[3] ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych. Pojawia się w takiej sytuacji pytanie, czy jest ona władna samodzielnie zawrzeć takie porozumienie. Należy zauważyć, że ustawodawca w przepisach regulujących związkową stronę porozumienia konsekwentnie posługuje się liczbą mnogą, mówiąc o reprezentatywnych zakładowych organizacjach związkowych. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego[9] oraz biorąc po uwagę, że w odniesieniu do porozumień zbiorowych ustawodawca nie wprowadził regulacji analogicznej do art. 30 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym w sytuacjach wymienionych w art. 30 ust. 6 uzgodnienie wskazanego w nim aktu może nastąpić z jedyną reprezentatywną zakładową organizacją związkową, uzasadnione wydaje się twierdzenie, iż jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa nie jest władna samodzielnie zawrzeć takiego porozumienia (Latos-Miłkowska, 2019b, s. 22, odmiennie Pisarczyk i Boguska, 2020, s. 12). W razie przyjęcia takiego wniosku status prawny organizacji reprezentatywnej zostanie zrównany ze statusem prawnym organizacji niereprezentatywnych. Należy więc zadać pytanie, jak w takim przypadku będzie

się kształtowała związkowa strona porozumienia. Przepisy ustawy o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19 takiej sytuacji w ogóle nie przewidziały, trudny do zaakceptowania byłby jednak wniosek, że w takiej sytuacji zawarcie porozumienia w ogóle nie jest możliwe. Wydaje się, że jedynym rozwiązaniem w takiej sytuacji będzie sięgnięcie do ogólnej reguły współdziałania zakładowych organizacji związkowych w kwestiach wymagających zawarcia porozumienia, czyli do art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, i przyjęcie, że porozumienie będzie musiało być zawarte przez wszystkie zakładowe organizacje związkowe. Jeżeli u pracodawcy działa tylko jedna zakładowa organizacja związkowa, to jest ona uprawniona do zawarcia porozumienia samodzielnie. W tym kontekście można zauważyć, że takie stwierdzenie ustawodawcy stanowi swego rodzaju *superfluum*, bowiem wynika to z ogólnych zasad reprezentacji pracowników przez związki zawodowe wskazanych w art. 7 ustawy o związkach zawodowych. Nawet zatem bez tej regulacji takie rozwiązanie byłoby oczywiste.

W nieuzwiązkowionych zakładach pracy stroną porozumień uregulowanych w ustawie o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19 są przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy. O słabościach tej formuły przedstawicielstwa pracowniczego w literaturze przedmiotu powiedziano już, jak się wydaje, wszystko (m.in. Pisarczyk, 2007, s. 128; Latos-Miłkowska, 2010a; Sobczyk, 2010, s. 225). Podstawową wskazywaną wadą jest brak choćby minimalnych standardów, jakim powinna odpowiadać procedura wyłaniania przedstawicieli pracowników. Powoduje to podatność na manipulacje i ryzyko dążenia przez pracodawców do wywierania wpływu na wybór przedstawicieli. Zwraca się uwagę również na brak szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy (nawet w jej najbardziej „okrojonej" formule negatywnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę), co bardzo osłabia siłę negocjacyjną takich przedstawicieli, oraz brak prawa do informacji, co utrudnia zweryfikowanie sytuacji ekonomicznej, w jakiej znajduje się pracodawca. Wszystkie te uwagi pozostają w pełni aktualne również w odniesieniu do analizowanej regulacji.

W praktyce stosowania przepisu pojawiły się pewne wątpliwości dotyczące liczby przedstawicieli, a konkretnie pytanie, czy porozumienie może podpisać tylko jeden przedstawiciel pracowników. Pod wpływem interpretacji Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, która opierała się na literalnym brzmieniu przepisu, wymagano zawarcia porozumienia przez co najmniej dwóch przedstawicieli (Pisarczyk i Boguska, 2020, s. 12). Był to warunek oczywiście niemożliwy do spełnienia u pracodawców zatrudniających tylko jednego pracownika[10]. Warto przy okazji zwrócić baczniejszą uwagę na problem pewnej niekonsekwencji ustawodawcy, który odwołuje się do formuły przedstawicielstwa pracowniczego wyłanianego w trybie przyjętym u danego pracodawcy coraz częściej, ale posługuje się w tym zakresie dość niejednolitą terminologią — w niektórych przypadkach, tak jak w przypadku analizowanych w niniejszym artykule porozumień, ale również porozumień wskazanych m.in. w art. 150 § 3 k.p., art. 67^6 k.p. czy art. 2 ust. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ustawodawca posługuje się sformułowaniem „przedstawiciele pracowników wyłaniani w trybie przyjętym u danego pracodawcy". W niektórych przypadkach ustawodawca używa sformułowania „przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u danego pracodawcy" (np. art. 9^1 czy art. 23^{1a} k.p.), a w jeszcze innym mówi o „pracowniku wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów" (art. 8 ust. 1 ustawy z 24 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, DzU z 2020 r. poz. 1070). W rezultacie można mieć wątpliwości, czy mamy do czynienia ze względnie jednolitą formułą przedstawicielstwa pozazwiązkowego, czy też te różnice terminologiczne mają istotne znaczenie i są to nieco inne formy przedstawicielstwa (na kwestie te zwraca uwagę Sobczyk, 2010, s. 215). *De lege ferenda* należy postulować, aby ustawodawca — skoro tak często odwołuje się do przedstawicieli czy też przedstawicielstw wyłanianych w trybie przyjętym u danego pracodawcy — uporządkował tę kwestię. Najbardziej adekwatną i elastyczną formułą wydaje się pojęcie przedstawicielstwa pracowników wyłanianego w trybie przyjętym u danego pracodawcy, co oznacza dopuszczalność zarówno reprezentacji jednoosobowej, jak i wieloosobowej.

Biorąc pod uwagę trudności, jakie mogły się pojawić z wyłonieniem przedstawicieli pracowników w warunkach epidemii, ustawodawca zezwolił, aby porozumienie zostało zawarte przez przedstawicielstwo wyłonione uprzednio do innych celów przewidzianych prawem pracy. Należy zgodzić się ze stanowiskiem, że przez przedstawicielstwo wyłonione uprzednio do innych celów można uznać zarówno przedstawicieli pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy *ad hoc* do innej sprawy (w praktyce zdarzały się np. porozumienia zawierane przez przedstawicieli pracowników wyłonionych uprzednio w celu wyboru instytucji finansowej przy wprowadzaniu planów kapitałowych), jak i rady pracowników (Pisarczyk i Boguska, 2020, s. 12). Na marginesie należy jednak zauważyć, że przepis ten w istocie podkreśla doraźny charakter przedstawicieli pracowników wyłanianych w trybie przyjętym u danego pracodawcy i zasadę ich wybierania *ad hoc* do załatwienia konkretnej sprawy.

W praktyce nie powinno dziwić, że gros zawieranych porozumień, o których mowa w ustawie o COVID-19, to porozumienia zawierane właśnie z przedstawicielami pracowników wyłanianymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. W dużej mierze jest to na pewno wynikiem niskiego poziomu uzwiązkowienia polskich zakładów pracy. W części jednak można przypuszczać, że jest to efektem odmawiania przez związki zawarcia niekorzystnych dla pracowników porozumień.

Strona pracodawcza porozumień jest bardziej zróżnicowana. Porozumienia uregulowane w art. 15zf ustawy o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COIVID-19 mogą być zawierane przez pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i którzy nie zalegają w regulowaniu zobowią-

zań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r. Należy przy tym zauważyć — i aprobować — zdefiniowanie pojęcia spadku obrotów i określenie jego minimalnego progu. Dopuszczalność zawarcia porozumień nie została natomiast uzależniona od takich okoliczności, jak wielkość zatrudnienia, objęcie (lub nie) zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Mogą je zatem zawierać wszyscy pracodawcy spełniający kryteria wskazane w art. 15zf ust. 1.

Większe wątpliwości interpretacyjne powstają na gruncie porozumień określonych w art. 15g ust. 11 i n. ustawy o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19. Artykuł 15g ust. 10 mówi ogólnie o zawieraniu porozumień przez pracodawcę. Należy jednak zauważyć, że porozumienie, o którym mowa w art. 15g ust. 11 i n., jest ściśle powiązane z prawem do uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy. Prawo do tych świadczeń z kolei przysługuje tylko podmiotom enumeratywnie wyliczonym w art. 15g ust. 1 ustawy o zwalczaniu i zapobieganiu COVID-19, którzy spełniają dodatkowe przesłanki niezalegania w regulowaniu danin publicznoprawnych (obowiązków podatkowych oraz składek na ZUS, FUS, FP, FGŚP i FS) do końca trzeciego kwartału 2019 r. oraz nie spełniają przesłanek do ogłoszenia upadłości. Powstaje zatem pytanie, czy porozumienie, o którym mowa w art. 15g ust. 11 i n., może zawrzeć tylko podmiot wymieniony w art. 15g ust. 1, czy też porozumienie to może zawrzeć każdy pracodawca, a tylko podmiot wymieniony w art. 15g ust. 1 może z tego tytułu ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Odpowiedź na to pytanie nie jest jasna. Wykładania funkcjonalna i celowościowa przemawiają za przyjęciem pierwszego z wymienionych stanowisk. Pośrednio na taką wykładnię wskazuje również brzmienie art. 15g ust. 8, który możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy wiąże z podmiotami wskazanymi w art. 15g ust. 1. Pomimo zatem pewnych wątpliwości należy stwierdzić, że stroną porozumienia, o którym mowa w art. 15g ust. 11 i n., mogą być podmioty wskazane w art. 15g ust. 1 ustawy o zapobieganiu i zwalczaniu COVID-19[11].

Jeszcze inaczej uregulowano pracodawczą stronę porozumienia o przestoju ekonomicznym lub obniżeniu wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 15gb ustawy o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19. Porozumienie to może zawrzeć pracodawca, u którego wystąpił spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19 i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń. Ustawodawca posłużył się w tym przypadku nowym kryterium spadku przychodów ze sprzedaży towarów lub usług, nie precyzując ani minimalnej wartości takiego spadku, ani okresu, w stosunku do którego powinien on wystąpić, oraz wprowadził dodatkowe kryterium istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń. Kryterium istotnego wzrostu funduszu wynagrodzeń zostało przez ustawodawcę drobiazgowo zdefiniowane w art. 15gb ust. 2–4.

Zastosowany mechanizm aplikacyjny

Istotą porozumień kryzysowych jest bezpośrednie oddziaływanie partnerów społecznych na treść indywidualnych stosunków pracy w celu pogorszenia warunków pracy i płacy uzasadnionego trudną sytuacją podmiotu zatrudniającego (Pisarczyk, 2007, s. 123). Porozumienia te oddziałują wprost na treść stosunków pracy, bez konieczności dokonywania wypowiedzeń zmieniających lub porozumień zmieniających. Innymi słowy, warunki pracy i płacy wynikające z indywidualnych umów o pracę ulegają pogorszeniu do poziomu przewidzianego w porozumieniu z chwilą jego wejścia w życie. Mechanizm ten zastosowano w art. 9^{1} k.p., 23^{1a} k.p., 241^{27} k.p. oraz w porozumieniach uregulowanych w ustawie o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy.

Taki też mechanizm aplikacyjny ustawodawca zastosował *expressis verbis* do porozumienia o przestoju ekonomicznym lub obniżonym wymiarze czasu pracy (art. 15g ust. 14). Przyjęcie takiego mechanizmu aplikacyjnego wydaje się zrozumiałe w kontekście celów porozumienia — umożliwia bardzo szybką modyfikację warunków zatrudnienia, co w sytuacji epidemii i spowodowanego nią lockdownu wydawało się konieczne ze względu na ochronę interesu pracodawców i miejsc pracy. Dla objętych porozumieniami pracowników oznaczało to jednak natychmiastowe pogorszenie ich warunków zatrudnienia i tym samym poziomu życia, bez swego rodzaju okresu przejściowego, jakim w przypadku indywidualnych zmian treści umowy o pracę z reguły jest okres wypowiedzenia. Wydaje się jednak, że mimo pewnych zastrzeżeń w kontekście celu regulacji takie rozwiązanie należy zaaprobować. Sensem zawierania porozumień kryzysowych jest umożliwienie pracodawcy szybkiej reakcji na zachodzące zmiany w sytuacji ekonomicznej. W analizowanym przypadku oczywiste jest również, że porozumienia te zostały wprowadzone ze względu na specyficzną i całkowicie od pracodawców niezależną sytuację stanu epidemii oraz związanych z nią obostrzeń i ograniczeń w prowadzeniu działalności. Poleganie w takiej sytuacji na tradycyjnych, indywidualnych i dość czasochłonnych metodach zmiany treści stosunku pracy stwarzałoby zbyt duże ryzyko zwolnień i masowego wzrostu bezrobocia.

Pewne wątpliwości pojawiają się jednak przy porozumieniach wskazanych w art. 15 zf ustawy o zwalczaniu i przeciwdziałaniu COVID-19, w stosunku do których ustawodawca bezpośrednio nie uregulował mechanizmu aplikacyjnego. Wydaje się jednak, że nawet w braku wyraźnej regulacji mechanizm oddziaływania porozumienia na treść indywidualnych stosunków pracy będzie ten sam (Pisarczyk, 2019, s. 423). W judykaturze ukształtowała się wykładnia, w myśl której do innych niż układy zbiorowe pracy porozumień zbiorowych nie stosuje się art. 241^{13} § 2 k.p.[12]. Za takim też wnioskiem jednoznacznie przemawiają wymienione wyżej względy celowościowe i funkcjonalne.

Wnioski końcowe

Oceny znaczenia porozumień zbiorowych przewidzianych w tarczy antykryzysowej należy dokonywać z dużą ostrożnością. Zachowując tę ostrożność można jednak podjąć próbę sformułowania kilku wstępnych wniosków. Obserwacja praktyki wskazuje, że zakładane przez ustawodawcę cele regulacji zostały do pewnego stopnia osiągnięte. Za pomocą analizowanych porozumień pracodawcom udało się doprowadzić do szybkiego obniżenia poziomu warunków pracy i płacy, co przełożyło się na zmniejszenie kosztów pracy i — wraz z pomocą wypłaconą ze środków publicznych — pomogło przetrwać najtrudniejszy okres, w którym możliwość prowadzenia działalności z powodu epidemii i lockdownu była ograniczona. Przełożyło się to również na mniejszą skłonność pracodawców do redukcji zatrudnienia, zwłaszcza że skorzystanie z dofinansowania do wynagrodzenia pracownika ze środków FGŚP pociągało za sobą zakaz wypowiadania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Można zatem stwierdzić, że z tego punktu widzenia *prima facie* porozumienia te okazały się instrumentem efektywnym. Można się oczywiście zastanawiać, na ile skutki te będą trwałe i czy po okresie pobierania świadczeń ze środków publicznych pracodawcy nie zaczną redukować zatrudnienia. Jednakże przynajmniej doraźnie udało się powstrzymać decyzje pracodawców o zwolnieniach i tym samym zachować część miejsc pracy.

Wydaje się również, że do pewnego stopnia osiągnięty został cel drugi — zachowanie ładu społecznego. Mimo iż pogorszenie warunków pracy i płacy dotknęło bardzo dużą grupę pracowników, wydaje się, że jest to przyjmowane z dużą dozą zrozumienia i odpowiedzialności. Nie ma masowych protestów pracowników czy innych oznak społecznego niezadowolenia. Znowu można postawić pytanie, czy jest to zasługa zawartych porozumień, czy też epidemia jest zjawiskiem wywierającym tak silne wrażenie, że zostały zaakceptowane rozwiązania o bardzo radykalnym charakterze. Udzielenie bardziej precyzyjnej odpowiedzi na to pytanie wymagałoby przeprowadzenia badań empirycznych. W obecnym stanie wiedzy nie ma jednak przesłanek do twierdzenia, że porozumienia zbiorowe przewidziane w tarczy antykryzysowej nie zadziałały bądź zadziałały źle. Wydaje się zatem, że — pomimo wszelkich zgłoszonych w niniejszym artykule zastrzeżeń — porozumienia zbiorowe przewidziane w tarczy antykryzysowej spełniły swoją funkcję.

Przypisy/Notes

[1] Na samym Mazowszu wypłacono dofinansowania do wynagrodzeń z art. 15g ponad 6 tysiącom pracodawców.

[2] Autorka jest radcą prawnym w instytucji dokonującej wypłat dofinansowania do wynagrodzeń pracowników. Dało to autorce możliwość dość wnikliwego zapoznania się z praktycznymi aspektami zawierania tych porozumień, choć obserwacje te nie pretendują do miana badań empirycznych.

[3] Por. m.in. wyrok SN z 7 marca 1997 r., I PKN 26/97.

[4] W praktyce takie rozwiązanie często jest stosowane w porozumieniach zawieranych u małych pracodawców.

[5] Takie rozwiązanie ustawodawca zastosował w odniesieniu do pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy na podstawie porozumienia, o którym mowa w ustawie o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (art. 5 ust. 2 powołanej ustawy).

[6] Por. wyrok SN z 3 marca 2005 r., I PK 191/04

[7] Autorka stoi na stanowisku, że art. 9^1 k.p. nie ma zastosowania do układów zbiorowych pracy.

[8] O znaczeniu dodatkowego kryterium zrzeszania co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy szerzej Latos-Miłkowska, 2019a, s. 30.

[9] Wyrok SN z 8 września 2015 r., I PK 234/14.

[10] Co nie powinno jednak rzutować na możliwość skorzystania przez tych pracodawców z dofinansowania do wynagrodzeń. W takiej sytuacji należy zaakceptować wprowadzenie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

[11] Lub pracodawcy wewnętrzni będący ich jednostką organizacyjną.

[12] Por. m.in. uchwałę SN z 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05, OSNP 2006/5-6/72; wyroki: z 11 kwietnia 2007 r., II PK 268/06, LEX nr 898855; z 6 września 2012 r., II PK 29/12, OSNP 2013/15-16/178; z 25 lutego 2009 r., II PK 184/08, LEX nr 736729; z 8 kwietnia 2014 r., II PK 166/13, LEX nr 1620587; z 17 kwietnia 2018 r., II PK 36/17.

Bibliografia/References

Cudowski, B. (2003). Zbiorowe zawieszenie treści umownych stosunków pracy. W: L. Florek (red.), *Prawo pracy a bezrobocie*. Warszawa.

Gersdorf, M. (2003). Próba umiejscowienia nowych porozumień o zawieszeniu umów o pracę w polskim porządku prawnym, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (1).

Kowalczyk, A. (2014). *Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim*. Rzeszów.

Księżyk, K (2020). Komentarz do art. 15g. W: K. W. Baran (red.). *Tarcza antykryzysowa 1.0.–3.0. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*. Warszawa.

Latos-Miłkowska, M. (2010). Przedstawiciele pracowników wyłaniani w trybie przyjętym u danego pracodawcy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne,* (10).

Latos-Miłkowska, M. (2019a) Reprezentatywność zakładowych organizacji związkowych po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych — nowa jakość czy stracona szansa? *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5). https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.5.5

Latos-Miłkowska, M. (2019b). Status prawny jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12). https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.12.4

Pisarczyk, Ł (2019). *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*. Warszawa.

Pisarczyk, Ł. (2007). Porozumienia kryzysowe jako instrument dostosowania przedmiotu świadczenia stron stosunku pracy do zmieniających się okoliczności. W: L. Florek (red.), *Prawo pracy a bezrobocie*. Warszawa.

Pisarczyk, Ł. i Boguska, A. (2020). Sfera zatrudnienia w działaniach antykryzysowych. Wybrane zagadnienia. *Monitor Prawa Pracy*, (9).

Pliszkiewicz, M. i Seweryński, M (1995). Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy. *Państwo i Prawo*, (9).

Sobczyk, A. (2010). Przedstawicielstwa pozazwiązkowe w systemie zbiorowej reprezentacji pracowników. Stan obecny i kierunki zmian. W: A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska i J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*. Gdańsk.

Stefański, K. i Florczak, I. (2000). Komentarz do art. 15zf. W: K. W. Baran (red.), *Tarcza antykryzysowa 1.0.–3.0. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*. Warszawa.

Dr hab. Monika Latos-Miłkowska, prof. ALK, kierownik Zakładu Prawa Pracy w Kolegium Prawa Akademii Leona Koźmińskiego. Uprzednio wieloletni pracownik naukowo-dydaktyczny Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy, w tym monografii „Ochrona interesu pracodawcy". Współautorka komentarza do kodeksu pracy pod red. prof. L. Florka, autorka komentarza do ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Współautorka „Systemu prawa pracy" pod red. prof. K.W. Barana. Specjalizuje się w problematyce restrukturyzacji zakładów pracy, ochrony trwałości stosunku pracy, zbiorowego prawa pracy, uprawnień związanych z rodzicielstwem oraz ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Radca prawny specjalizujący się w sprawach z zakresu prawa pracy. Doradca w procedurach zwolnień grupowych, łączeniu zakładów pracy, negocjowaniu zakładowych źródeł prawa pracy (układów zbiorowych pracy, regulaminów pracy, regulaminów wynagradzania, regulaminów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych), rokowaniach w sporach zbiorowych. Doświadczony wykładowca i szkoleniowiec.

Dr hab. Monika Latos-Miłkowska, prof. ALK, Professor at the Kozminski University, head of the Labour Law Department at the ALK College of Law. Formerly, for many years, researcher and lecturer at the Faculty of Law and Administration at the University of Warsaw. Author of numerous publications in the field of labour law, including the monograph "Protection of the employer's interest". Co-author of the commentary to the Labour Code edited by Professor Ludwik Florek, author of the commentary on the act on the protection of employee claims in the event of the insolvency of the employer. Co-author of the Labour Law System edited by Professor Krzysztof W. Baran. Her scientific interests concentrate on issues of workplace restructuring, protection of employment relationship duration, collective labour law, parental rights and protection of employee claims in the event of the insolvency of the employer. Legal advisor specializing in labour law matters. Advisor in group dismissal procedures, merging workplaces, negotiating company sources of labour law (collective agreements, work regulations, remuneration regulations, regulations of the company social benefit fund), negotiations in collective disputes. An experienced lecturer and trainer.

Klub książki PWE

Z myślą o swoich Czytelnikach Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne stworzyło **Klub książki PWE**.
W ramach członkostwa w Klubie proponujemy następujące udogodnienia i korzyści:
✔ szybkie zakupy;
✔ zakupy z rabatem;
✔ informacje o nowościach, promocjach, konkursach.

Po więcej informacji zapraszamy na stronę PWE: www.pwe.com.pl