

Dr hab. Michał Skąpski, prof. UAM

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

ORCID: 0000-0001-8047-4713

e-mail: skapski@amu.edu.pl

Problem dopuszczalności wypowiedzenia części postanowień układu zbiorowego pracy albo porozumienia zbiorowego

Admissibility of partial termination of collective agreement and collective arrangement content

Streszczenie

Kwestia częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy i porozumienia zbiorowego jest kontrowersyjna w doktrynie i prezentowane są tu sprzeczne stanowiska. Brak regulacji tej czynności wprost w ustawie skłania część doktryny do negocjowania a część do akceptacji możliwości dokonania takiego wypowiedzenia. Zwolennicy dopuszczalności częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy opierają się na konstrukcji wniosku a *maiori ad minus* z regulacji wypowiedzenia całości układu. Autor wskazuje, że rozumowanie to jest błędne, gdyż konstrukcji wniosku a *fortiori* nie powinno się stosować do samych tylko modeli czynności prawnych, bez odniesienia do treści dokonywanych wypowiedzeń. Zdaniem autora, opisywane wnioskowanie a *maiori ad minus* jest wadliwe i nie prowadzi do odtworzenia normy kompetencyjnej do dokonania częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy, ponieważ wniosek o łagodniejszym charakterze wypowiedzenia częściowego u.z.p. jest arbitralny i może być niezgodny z sytuacją faktyczną. *De lege ferenda* ustanowienie regulacji takiej czynności w kodeksie pracy powinno być jednak rozważone, z uwzględnieniem także ochrony dla autonomii woli innych stron umowy zbiorowej.

Słowa kluczowe

układ zbiorowy pracy, porozumienie zbiorowe, wypowiedzenie, wypowiedzenie częściowe

JEL: K31

Wprowadzenie

Kwestie jednostronnego rozwiązywania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych budzą wiele wątpliwości, które nie zawsze zostały poddane wyczerpującej

Abstract

Problem of partial notice of collective agreement or collective arrangement is controversial and contrary solutions are presented in literature. Lack of direct regulation of that kind of notice is causing part of commentators to conclude, that it is forbidden. The others think, that norm of competence to execute such a notice may be built on basis of regulation of full notice of collective agreement (*argumentum a maiori ad minus*). The article shows, that this idea is wrong, because partial notice and full notice of collective agreement cannot be treated as minor and major result in a *fortiori* inference scheme. It means that currently there is no legal basis for partial notice of collective agreement in Polish legal system. This conclusion valid also for collective arrangements, at *analogie legis* basis. Nevertheless it is worth analyzing the need to establish such a notice in labour code, including regulation of protection of autonomy of will of the other parties of collective agreement.

Keywords

collective agreement, notice, partial notice

analizie w doktrynie czy orzecznictwie sądowym. Część kontrowersji dotyczy obu tych typów źródeł, a niektóre wyłącznie porozumień zbiorowych.

Jednym z problemów, który często pojawia się w praktyce, a nie był dotąd rozważany wystarczająco szczegóło-

wo jest sprawa dopuszczalności częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy albo porozumienia zbiorowego. Czynność taka polegałaby na wypowiedzeniu jednego albo większej liczby postanowień umowy zbiorowej, jednak przy zachowaniu dalszego obowiązywania umowy, czyli pozostałych, niewypowiedzianych jej postanowień.

Przed wszystkim trzeba się zastanowić nad dopuszczalnością takiej czynności w odniesieniu do układu zbiorowego pracy. Sprawa częściowego wypowiedzenia porozumienia zbiorowego zawiera dalsze komplikacje wobec konieczności ustalenia w pierwszej kolejności na jakiej regulacji prawnej się oprzeć.

Rozwiązanie układów zbiorowych pracy reguluje art. 241⁷ k.p., który ustanawia uprawnienie do wypowiedzenia układu zbiorowego przez każdą z jego stron (art. 241⁷ § 1 k.p.), co skutkuje jego rozwiązaniem po upływie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, chyba że strony umówią się co do innej jego długości (art. 241⁷ § 3 k.p.). Sformułowanie omawianego przepisu, wskazujące, że skutkiem wypowiedzenia jest rozwiązanie układu zbiorowego pracy, nie pozostawia wątpliwości, że wypowiedzenie dotyczy całej umowy zbiorowej. Ani art. 241⁷ k.p., ani żaden inny przepis prawa pracy nie reguluje *expressis verbis* kwestii wypowiedzenia tylko części postanowień układu zbiorowego pracy.

Z tego stanu prawnego przedstawiciele doktryny wyciągają przeciwstawne wnioski. W literaturze wyrażono poglądy zarówno uznające dopuszczalność dokonania wypowiedzenia częściowego układu zbiorowego pracy, jak i odrzucające tę możliwość. Oba poglądy pojawiają się w doktrynie równie często, trudno więc któremuś z nich przypisać pozycję dominującą.

Stanowisko uznające dopuszczalność wypowiedzenia części postanowień układu zbiorowego pracy opiera się zwykle na wnioskowaniu zbliżonym do *a maiori ad minus* z treści art. 241⁷ § 1 k.p. Sprowadza się ono do stwierdzenia, że skoro dopuszczalne jest dokonanie czynności dalej idącej, czyli wypowiedzenia całego układu, to tym bardziej dopuszczalne jest dokonanie, mimo braku wyraźnej podstawy prawnej, czynności o mniejszym skutku, czyli wypowiedzenia częściowego.

Pogląd o dopuszczalności częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy wyraził K.W. Baran (2004, s. 800), który przywołał wnioskowanie *a maiori ad minus* na podstawie założenia, że skutki wypowiedzenia całkowitego umowy zbiorowej są dalej idące niż wypowiedzenia częściowego, a więc nie ma powodu, aby wykluczać dopuszczalność preferowanego przez stronę środka łagodniejszego. Podobny pogląd wyrazili m.in. M. Gładoch (2020, komentarz do art. 241⁷), I. Sierocka (2019) czy J. Piątkowski (2012, s. 1214–1215).

Zwolennikiem dopuszczalności częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy jest też J. Wrątny, który wskazał, że czynność taka może być korzystna dla pracowników dzięki umożliwieniu uchylecia pojedynczych postanowień układu, wywierających niekiedy nieznaczny wpływ na status pracowników, zamiast uchylania z tego powodu całego aktu. Autor ten podnosi też, że czynność

częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego była uregulowana w ustawie z 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (DzU z 1937 r. nr 31, poz. 242). J. Wrątny przywołuje także wyżej wskazaną koncepcję wnioskowania *a maiori ad minus* zastrzegając zarazem, że jego zdaniem zastosowanie wypowiedzenia częściowego wymaga uprzednio wyczerpania procedury zmiany układu w formie protokołu dodatkowego, czyli co najmniej uprawdopodobnienia braku możliwości zmiany treści umowy zbiorowej w tym trybie, np. przez osiągnięcie impasu w negocjacjach nad tą sprawą (Wrątny, 2016).

Autor ten sformułował przy tym koncepcję swojego „wypowiedzenia zmieniającego” układu zbiorowego pracy, które miałyby polegać na dokonaniu wypowiedzenia ostatecznego tego aktu wraz z wezwaniem drugiej strony do szybkiego (przed upływem okresu wypowiedzenia) uzgodnienia w jego treści zmian, które umożliwiłyby wycofanie wypowiedzenia za obopólną zgodą i utrzymanie obowiązywania układu zbiorowego w nowej treści (Wrątny, 2016, komentarz do art. 241⁷). W istocie rzeczy nie jest to więc nowa konstrukcja odrębnej czynności prawnej, a raczej swoista strategia negocjacyjna zmiany treści układu zbiorowego w protokole dodatkowym z wykorzystaniem presji wynikającej z dokonania wypowiedzenia całego układu.

Wypowiedzi doktryny negujące możliwość dokonania wypowiedzenia części postanowień układu zbiorowego pracy podnoszą przede wszystkim argument braku regulacji takiej czynności w obecnie obowiązujących przepisach prawnych. Tak uzasadnił swoje stanowisko G. Goździewicz (2019, komentarz do art. 241⁷), który odrzuca dopuszczalność wypowiedzenia częściowego, mimo że *de lege ferenda* uważałby je za przydatne. Z poglądem o dopuszczalności częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy polemizowali też m.in. K. Rączka (2007, s. 808–809) i M. Latos-Milkowska (2013, s. 255–256).

Wypowiedzenie części umowy w regulacji prawa cywilnego

Podstawowe konstrukcje umowne prawa pracy mają swe pierwowzory w prawie cywilnym, wzorce normatywne i nauka prawa cywilnego są istotne dla refleksji prawno-pracowniczej w wielu wymiarach. Odniesienie do poglądów na temat zagadnienia częściowego wypowiedzenia stosunku zobowiązaniowego jest zatem ważne dla analizowanego w niniejszym artykule problemu, tym bardziej że przepisy kodeksu cywilnego potencjalnie mogłyby znajdować zastosowanie jako podstawa prawna wypowiedzenia porozumienia zbiorowego poprzez art. 300 k.p.

Wypowiedzeniu zobowiązania bezterminowego o charakterze ciągłym jest poświęcony art. 365¹ k.c. Na jego podstawie zarówno doktryna (zob. Dybowski i Pyrżyńska, 2006, s. 206), jak i judykatura (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 20 maja 2008 r., I ACa 347/08, LEX nr 466424 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 12 czerwca 2014 r., I ACa 241/14, LEX nr 1488692) są zgodne, że w kontekście zobowiązań umownych wypo-

wiedzeniu podlega wyłącznie całość stosunku prawnego i nie jest możliwe częściowe wypowiedzanie jego fragmentów czy poszczególnych postanowień umowy z utrzymaniem obowiązki pozostałej części. Zgodnie z treścią art. 365¹ k.c. wypowiedzenie zobowiązania powoduje jego wygaśnięcie natychmiast albo po upływie określonego czasu, czyli nie jest możliwe częściowe dalsze utrzymanie jego obowiązywania.

Uchylenie całości stosunku prawnego jako skutek wypowiedzenia wynika z samej definicji wypowiedzenia, określanego jako „jednostronna czynność prawna kończąca stosunek prawny z mocą na przyszłość (*ex nunc*)” (zob. Dybowski i Pyrżyńska, 2006, s. 206) albo „czynność prawna służąca zniesieniu stosunku prawnego ze skutkiem na przyszłość (*ex nunc, pro futuro*)” (Pyrżyńska, 2019, komentarz do art. 365¹ k.c.).

W prawie zobowiązań podobnie jak w prawie pracy istnieje instytucja wypowiedzenia modyfikującego, której jednak przypisuje się charakter wyjątku. Podkreśla się przy tym, że mimo podobieństw jest to odrębna od wypowiedzenia czynność prawna, której dokonanie może nastąpić wyłącznie na podstawie odrębnie ustanowionej normy kompetencyjnej (która jest zawarta np. w art. 685¹ k.c.), a nie na podstawie art. 365¹ k.c. (Pyrżyńska, 2019, komentarz do art. 365¹ k.c.).

Wątpliwości co do dopuszczalności wypowiedzenia częściowego musi wzbudzać sama konstrukcja zobowiązania umownego. Nawiązanie umowy następuje na podstawie jednego oświadczenia woli każdej z jej stron, które obejmuje całą treść nawiązywanej umowy. Strony uzgadniają treść umowy, a następnie jednym oświadczeniem woli wyrażają chęć związania się węzłem obligacyjnym obejmującym wszystkie elementy treści. Umowę należy więc traktować jako jednolitą całość, jedną czynność prawną, mimo tego, że często strony regulują w niej wiele zobowiązań o różnorodnym niekiedy charakterze. Nie oznacza to jednak, że poszczególne zobowiązania umowy są objęte odrębnymi oświadczeniami woli, które można by osobno wypowiadać. Określone w umowie świadczenia są wzajemnie uwarunkowane pod względem treści, wartości, zakresu, nie można więc traktować ich odrębnie. Zakres i wartość danego zobowiązania może być związana ze sposobem uregulowania w umowie innego świadczenia. Gdyby z zakresu wzajemnych uzgodnień usunąć dane świadczenie, to podmiot z niego korzystający, a obciążony innym zobowiązaniem, mógłby nie uznać w tej sytuacji sposobu jego ukształtowania za odpowiedni z punktu widzenia jego interesów. Dlatego częściowe wypowiedzenie umowy stanowiłoby naruszenie struktury uzgodnionych przez strony w danej umowie zobowiązań i byłoby formą jednostronnego kształtowania jej treści wbrew ustaleniom przyjętym wcześniej przez strony.

Przeciwko dopuszczalności częściowego wypowiedzenia umowy na gruncie prawa cywilnego przemawiają zatem zarówno niedopuszczalność jednostronnej zmiany zobowiązania umownego wspólnie uzgodnionego i zawartego przez strony, jak i jednolity charakter treści umowy, wynikający z nawiązania jej na podstawie jednego oświadczenia woli obejmującego całą treść umowy, co

tworzy czynność prawną o jednolitym i niepodzielnym charakterze.

Te ustalenia mają charakter uniwersalny dla umów i w pełni znajdują zastosowanie także dla umów prawa pracy, indywidualnych i zbiorowych, chyba że istnieje regulacja *expressis verbis* ustanawiająca co innego. Wnioski te, zaprzeczające możliwości dokonywania czynności wypowiedzenia częściowego stosunków umownych, są przekonujące także w odniesieniu do układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, które są złożonymi agregatami regulacji uprawnień różnych podmiotów. W tej sytuacji jednostronne usuwanie z nich poszczególnych postanowień byłoby sprzeczne z generalnym konsensem stron towarzyszącym ich zawarciu.

Istotne wnioski z regulacji cywilistycznej, które powinny być brane pod uwagę także w analizie niniejszego problemu na gruncie regulacji prawa pracy, to fakt, że częściowe wypowiedzenie trwałego stosunku zobowiązaniowego jest czynnością o charakterze wyjątku od reguły, oraz konieczność istnienia wyraźnie ustanowionej normy kompetencyjnej do jego dokonania.

Wnoskowanie *a maiori ad minus* z konstrukcji wypowiedzenia całego u.z.p. (art. 241⁷ § 1 k.p.)

Jak wyżej wskazano, zwolennicy koncepcji dopuszczalności częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy (u.z.p.) opierają ją przede wszystkim na zastosowaniu argumentacji *a maiori ad minus* z art. 241⁷ § 1 k.p. Polega to na uznaniu, że skoro wyraźnie została ustanowiona norma kompetencyjna do dokonania czynności dalej idącej, czyli wypowiedzenia całego układu, to należy uznać, iż obowiązuje także norma kompetencyjna — mimo nieustanowienia jej w tekście ustawy — do dokonania czynności o mniejszym znaczeniu i dolegliwości dla stron, czyli wypowiedzenia niektórych tylko postanowień tego układu. Problem w tym, że rozumowanie to nie odwzorowuje argumentacji *a fortiori* w jej teoretycznym ujęciu, a dodatkowo koncepcja ta zawiera inne błędy, które stawiają pod znakiem zapytania wynikające z niej wnioski.

Reguła *a maiori ad minus* zakłada, że jeśli obowiązuje norma nakazująca realizację jakiegoś stanu rzeczy w większym stopniu albo przy większym wysiłku, to tym bardziej należy uznać za obowiązującą normę nakazującą obowiązki mniej uciążliwe w tej samej sprawie. W teorii prawa zwraca się przy tym uwagę, że największą słabością tego typu rozumowania inferencyjnego jest duży stopień arbitralności w ustalaniu co jest obowiązkiem większym i bardziej uciążliwym a co mniejszym. Istnieje duża możliwość popełnienia błędu w tym zakresie (zob. Redelbach, Wronkowska i Ziemiński, 1994, s. 213).

Odnosząc te założenia do omawianego przypadku, w pierwszej kolejności trzeba zauważyć, że argumentacja *a fortiori* to wnoskowanie inferencyjne dokonywane na poziomie norm prawnych formułujących nakazy albo zakazy zachowania. Wnoskowania te można w sposób w miarę precyzyjny stosować do nakazu albo zakazu konkretnego zachowania i starać się ustalić, co jest mniej czy

bardziej uciążliwe dla adresata danej normy. Stosowanie rozumowań *a fortiori* do całych zbiorów takich nakazów i zakazów, jakimi są umowy, jest właściwie niemożliwe, bo zachodziłaby tu konieczność oceny wielu różnych zakresów normowania, a także porównania zachowań nakazanych i zakazanych z zupełnie różnych kategorii. Niezwykle trudne byłoby określenie, czy uchylenie całej treści danej umowy będzie skutkiem bardziej uciążliwym, a uchylenie tylko jej części skutkiem mniej uciążliwym, gdyż zbyt wiele czynników musiałoby tu podlegać ocenie. Umowa składa się zwykle (a na pewno jest tak w przypadku u.z.p. i porozumień zbiorowych) z wielu obowiązków obciążających jej strony i podmioty trzecie, dociekanie więc skutku większego i mniejszego na poziomie całej umowy czy jej części byłoby bardzo zawodne i najczęściej niemożliwe do przeprowadzenia.

Drugą wadą omawianego zastosowania *argumentum a maiori ad minus* do konstruowania domniemanej normy kompetencyjnej do dokonania częściowego wypowiedzenia u.z.p. jest oderwanie tego rozumowania od treści konkretnych umów zbiorowych i ich fragmentów, których miałyby dotyczyć czynności wypowiedzenia całkowitego albo częściowego. Rozumowania *a fortiori* dotyczą konkretnych nakazów i zakazów zachowania, które mogą być stopniowane pod względem uciążliwości czy znaczenia dla adresata dzięki temu, iż wiadomo na czym polega nakazane czy zakazane zachowanie. W omawianym przypadku dokonano stopniowania znaczenia dla adresatów abstrakcyjnych postanowień u.z.p. o nieznanym treści według zasady, że uchylenie mniejszej liczby postanowień jest zawsze mniej uciążliwe niż uchylenie większej ich liczby, bez względu na treść uchylanych norm prawnych. Takie rozumowanie jest bezpodstawne, gdyż nie da się ocenić znaczenia wypowiedzenia 5 postanowień układu, 10 postanowień czy całej umowy zbiorowej bez znajomości konkretnej treści uchylanych regulacji.

Samych abstrakcyjnie ujętych czynności prawnych, które skutkują uchyleniem większej albo mniejszej liczby postanowień układowych, nie można oceniać pod względem ich uciążliwości dla adresatów norm, bo nie ma do tego podstawy. Nie można porównywać w tym kontekście samych modeli czynności prawnych bez nadania im określonej treści, bo w takiej sytuacji możliwe jest jedynie skonstatowanie różnic między tymi czynnościami prawnymi, a znaczenie ich dokonania dla konkretnych stron konkretnych umów jest nieznanne na poziomie abstrakcyjnym.

Z tego wynika trzecia istotna wada omawianego rozumowania, polegająca na tym, że przypisanie wypowiedzeniu częściowemu mniejszego znaczenia czy mniejszej uciążliwości w porównaniu z wypowiedzeniem całego u.z.p. w schemacie *a maiori ad minus* na poziomie abstrakcyjnych modeli czynności prawnych ma charakter arbitralny i nie musi się potwierdzić w odniesieniu do konkretnych czynności prawnych. Łatwo można sobie przecież wyobrazić sytuację, w której strona umowy normatywnej dokona częściowego wypowiedzenia jedynie tych postanowień, w których w czasie negocjacji dokonała znacznych ustępstw i które są korzystne dla drugiej strony, a pozostawi te postanowienia, które są korzystne dla niej

samej. W rezultacie w wyniku wypowiedzenia częściowego może powstać stan prawny mniej korzystny dla drugiej strony niż gdyby układu zbiorowego w ogóle nie było albo przynajmniej niewnoszący niczego korzystnego w porównaniu ze stanem bezumownym. Trudno w takim przypadku uzasadnić, dlaczego wypowiedzenie częściowe traktować jako mniej uciążliwe w schemacie wnioskowania *a maiori ad minus*.

W literaturze pojawił się przykład mniejszej uciążliwości wypowiedzenia samego tylko postanowienia dotyczącego premii jubileuszowej zamiast alternatywnego wypowiedzenia przez pracodawcę całego układu zbiorowego (Wrątny, 2016). W tej sytuacji reguła mniejszej uciążliwości wypowiedzenia częściowego dla stron układu może się potwierdzić, jednak równie łatwo można wyobrazić sobie sytuację przeciwną. Pracodawca wypowiada postanowienie układu zbiorowego dotyczące szczególnych stawek wynagrodzenia za pracę w nietypowych rozkładach czasu pracy, ale pozostawia w mocy postanowienia wprowadzające te uciążliwe dla pracowników rozkłady czasu pracy. Zasada mniejszej uciążliwości wypowiedzenia częściowego staje się tu już co najmniej wątpliwa.

Trzeba zatem stwierdzić, że przypisywanie *a priori* mniej uciążliwego charakteru wypowiedzeniu częściowemu układu zbiorowego pracy nie jest trafne, gdyż we wnioskowaniu *a fortiori* ocenie podlegają konkretne nakazy albo zakazy zachowań, a nie abstrakcyjne modele czynności prawnych, które bez przypisania im konkretnej treści nie mogą być w ogóle ocenione pod względem znaczenia ich dokonania dla strony umowy zbiorowej.

Wskazane wyżej wady zastosowania rozumowania *a maiori ad minus* w konstruowaniu normy kompetencyjnej do dokonania częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy na podstawie wnioskowania *a fortiori* z art. 241⁷ §1 k.p. przesadzają o braku możliwości wyinterpretowania istnienia takiej normy, przynajmniej w opisanym schemacie wnioskowania. Oznacza to, że w systemie prawnym nie istnieje norma prawna, na podstawie której można by dokonać wypowiedzenia części postanowień układu zbiorowego pracy.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy a częściowe wypowiedzenie u.z.p.

Dla analizy dopuszczalności częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy ciekawe jest porównanie tej czynności do wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42 k.p.). Idea dokonywania zmiany treści umowy w drodze wypowiedzenia, czyli w istocie dokonywania jej modyfikującego wypowiedzenia częściowego, jest silnie zakorzeniona w świadomości osób zajmujących się prawem pracy właśnie ze względu na obecność w kodeksie pracy regulacji czynności wypowiedzenia warunków pracy i płacy, która jest dobrze znana i często wykorzystywana w praktyce.

Analogiczne powielanie wzorca częściowego wypowiedzenia umowy o pracę w stosunku do układu zbiorowego pracy jest jednak ryzykowne, ponieważ stanowi uogólnianie instytucji, która ma niebudzący wątpliwości wyjątkowy charakter. Co więcej, obecność w kodeksie pracy in-

stytucji wypowiedzenia zmieniającego jest dowodem na przyjęcie przez ustawodawcę wzorca rozumowania wykluczającego dokonywanie czynności wypowiedzenia częściowego poza przypadkami wprost w ustawie uregulowanymi.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest czynnością szczególną o charakterze wyjątkowym, wyraźnie odrębną od innych wypowiedzeń przez swą treść i charakter. Inaczej niż wypowiedzenia rozwiązującego stosunek pracy, idei wypowiedzenia zmieniającego nie da się wywodzić z prawa jednostki do samostanowienia, autonomii woli czy wolności umów, gdyż do ich realizacji konieczne jest zapewnienie możliwości rozwiązania wcześniej zawartego stosunku prawnego, a nie jego jednostronnej zmiany w drodze wypowiedzenia.

Dla wnioskowania o statusie wypowiedzenia częściowego u.z.p. na podstawie wypowiedzenia zmieniającego stosunku pracy najważniejsze jest dostrzeżenie, że mimo wyraźnego uregulowania wypowiedzeń ostatecznych, ustawodawca ustanowił odrębną regulację wypowiedzenia częściowego stosunku pracy. Z jednej strony niewątpliwie chodziło o nadanie stronom stosunku pracy szczególnych uprawnień związanych z wypowiedzeniem zmieniającym, ale z drugiej strony wyraźne ustanowienie tej regulacji w kodeksie zaprzecza idei wywodzenia kompetencji do dokonywania podobnych wypowiedzeń częściowych z unormowań wypowiedzeń ostatecznych stosunku prawnego, co powinno wpływać na wnioskowania dotyczące częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego.

Warto przy tym zauważyć, że przepis art. 42 k.p. jest podstawą nie tylko dla normy kompetencyjnej do dokonania czynności wypowiedzenia warunków pracy i płacy, ale także dla regulacji chroniącej autonomię woli drugiej strony wypowiedzanego stosunku pracy. Pracownik może złożyć oświadczenie woli odmawiające kontynuacji stosunku pracy po jednostronnie dokonanej przez pracodawcę zmianie jego treści, co przekształca wypowiedzenie częściowe w rozwiązujące. Takiej możliwości nie ma obecnie druga strona częściowo wypowiedzianego układu zbiorowego pracy, mimo iż jednostronne uchylenie części postanowień u.z.p. także stanowi formę jednostronnego kształtowania treści tego aktu. Co prawda analizowana formuła częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego umożliwiałaby jedynie jednostronne uchylanie obowiązywania poszczególnych jego postanowień, a nie ustanawianie nowych w ich miejsce, jednak stanowi to wystarczająco silną jednostronną ingerencję w treść umowy, aby zauważyć, że brak zabezpieczenia interesu drugiej strony umowy jest tu istotnym problemem.

W tym kontekście trzeba stwierdzić, że argumenty na rzecz przydatności czynności częściowego wypowiedzenia u.z.p. są warte rozważenia jako postulaty *de lege ferenda*, pod warunkiem jednak, że odrębna regulacja takiej czynności uwzględniłaby też mechanizm podobny do tego z art. 42 § 3 k.p., który umożliwia drugiej stronie uchylenie umowy po nadaniu jej nowej treści, tak aby nadane jednostronnie zmiany w ogóle nie weszły w życie.

W obecnym stanie prawnym, jeśli by uznać dokonanie częściowych wypowiedzeń układów zbiorowych za dopuszczalne, jedyną możliwością reakcji drugiej strony, która nie akceptuje treści umowy normatywnej po częściowym wypowiedzeniu niektórych jej postanowień, byłoby dokonanie wypowiedzenia całego układu zbiorowego. Nie stanowi to jednak wystarczającego zabezpieczenia, ponieważ skutki tych dwóch czynności mogłyby rozejść się w czasie na tyle, że przez dłuższy nawet okres obowiązywałby układ w treści ukształtowanej częściowym wypowiedzeniem. Dla każdej z tych czynności biegłby odrębny 3-miesięczny okres wypowiedzenia, wszystko zależałoby więc od szybkości reakcji drugiej strony na wcześniej dokonane wypowiedzenie częściowe układu. Decyzja o ostatecznym wypowiedzeniu całego układu zbiorowego w odpowiedzi na wypowiedzenie niektórych jego postanowień nie byłaby zapewne łatwa i jej podjęcie mogłoby zabrać sporo czasu w związku z koniecznością analizy nowej sytuacji. W tym czasie upłynąłby okres wypowiedzenia częściowego i zacząłby obowiązywać układ w treści ukształtowanej jednostronnie przez podmiot, który złożył wypowiedzenie częściowe.

Z pewnością zatem rozważania nad ewentualnym uregulowaniem podstaw prawnych wypowiedzania częściowego układu zbiorowego pracy w przyszłości powinny uwzględniać problem zabezpieczenia interesu drugiej strony układu, tak aby miała ona uprawnienie do wyrażenia sprzeciwu dla zmian treści układu wprowadzonych wypowiedzeniem częściowym i przekształcenia go w ostateczne na wzór wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42 § 3 k.p.).

Znaczenie regulacji ustawy z 14 kwietnia 1937 roku o układach zbiorowych pracy

Analizując możliwość dokonywania wypowiedzeń wybranych tylko postanowień układów zbiorowych pracy nie sposób pominąć faktu uregulowania takiej możliwości w ustawie z 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy. Przepis art. 14 tej ustawy ustanawiał dla każdej ze stron układu zbiorowego normę kompetencyjną dla dokonania zarówno wypowiedzenia całości układu, jak i poszczególnych jego postanowień. Regulacja jest lakoniczna i nie zawiera postulowanych wyżej zabezpieczeń przed niekorzystnym ukształtowaniem treści układu dla drugiej jego strony.

Współczesne nawiązania do tej historycznej regulacji byłyby ryzykowne, trudno budować analogie do tak odległego czasowo stanu prawnego. Jednak okoliczność, że dawniej istniał przepis wprost regulujący dokonywanie częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy, ma pewne znaczenie dla odczytywania intencji ustawodawcy także obecnie.

Na gruncie dawnej regulacji uwzględnienie w ustawie zarówno kompetencji do dokonania standardowej czynności wypowiedzenia całego układu zbiorowego, jak i odrębnej i wyjątkowej czynności wypowiedzenia części-

wego pokazuje, że ustawodawca uwzględnił wyjątkowy charakter wypowiedzenia częściowego i nie włączał go w zakres wypowiedzenia całości układu zbiorowego. Podobnie zatem jak w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy, wyraźne uregulowanie tej czynności szczególnej przemawia przeciwko wnioskowaniom *a fortiori* wyprowadzającym nieustanowioną w tekście prawnym normę kompetencyjną do dokonania częściowego wypowiedzenia u.z.p. z normy kompetencyjnej do dokonania zupełnie innej czynności. Ta regulacja zaprzecza bowiem niezbędnemu przy wnioskowaniu *a fortiori* przekonaniu, że ustawodawca nie ustanowił kompetencji do dokonania danej czynności, gdyż w oczywisty sposób zawiera się ona w kompetencji do dokonania czynności dalej idącej.

Dopuszczalność ustanowienia wypowiedzenia częściowego w układzie zbiorowym pracy

Osobną kwestią, która nie była dotąd podejmowana w rozważaniach nad czynnością częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy, jest dopuszczalność uregulowania takiej czynności w samym układzie zbiorowym pracy.

Sposoby rozwiązania układu zbiorowego pracy są uregulowane w art. 241⁷ § 1 k.p., który ustanawia kompetencję do dokonania wypowiedzenia całego układu zbiorowego, nie zawiera jednak żadnego odniesienia do wypowiedzenia poszczególnych postanowień tej umowy. Czynność wypowiedzenia częściowego u.z.p. z punktu widzenia regulacji prawnej jest więc indyferentna, czyli ani nie nakazana, ani nie zakazana. Sfera prawnej indyferencji jest co do zasady zakresem, w którym podmioty są uprawnione do samodzielnego kształtowania swej sytuacji prawnej. Powstaje jednak pytanie, czy brak regulacji prawnej wypowiedzenia częściowego interpretować jako zakaz jego dokonywania, czy jako pozostawienie podmiotom swobody decyzji co do jego ustanowienia. We wzorcu kompetencji generalnej dopuszczalne jest swobodne kształtowanie stosunku umownego w zakresie prawnie niezakazanym. Z kolei we wzorcu kompetencji szczególnej dozwolone są tylko czynności prawnie uregulowane (zob. Radwański, 1977, s. 106–107).

W prawie pracy co do zasady obowiązuje wzorzec kompetencji generalnej (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.), brak ustawowej regulacji dopuszczalności uregulowania danej sprawy w układzie zbiorowym nie wyklucza więc możliwości jej podjęcia przez strony umowy zbiorowej, o ile nie jest to sprzeczne z innymi normami prawnymi, naturą stosunku prawnego albo zasadami współżycia społecznego. Z tego punktu widzenia ustanowienie wypowiedzenia częściowego w samym układzie wydaje się więc dopuszczalne.

Powstaje też jednak pytanie, czy ustanowienie przez strony dopuszczalności częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego powinno być analizowane w kontekście zasady uprzywilejowania pracownika. Postanowienia

układu zbiorowego nie mogą być bowiem dla pracowników mniej korzystne niż przepisy kodeksu pracy, innych ustaw oraz aktów wykonawczych (art. 9 § 2 k.p.).

Zasada uprzywilejowania pracownika nie wydaje się znajdować tu zastosowania, gdyż jeśli nie istnieje ustawowa regulacja danego zakresu, to nie można jej porównać z regulacją układu zbiorowego. Skądinąd ustanowienie przez strony szczególnej procedury zmiany treści układu zbiorowego pracy jest trudne do oceny według kryterium korzystności dla pracowników. Jeśli czynność taka byłaby dostępna dla obu stron układu zbiorowego, to trudno z góry przesądzić, czy jej zastosowanie będzie dokonywane z myślą o pogarszaniu czy poprawianiu układowego statusu prawnego pracowników. Trudno też przesądzać o ostatecznych skutkach użycia wypowiedzenia częściowego w kontekście dalszych działań partnerów społecznych po jego zastosowaniu.

Z pewnością w omawianym kontekście nie chodzi o porównywanie korzystności dla pracowników częściowego i ostatecznego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy, chociaż jak już wyżej wskazano taki wątek pojawił się w literaturze (Wrątny, 2016). Porównanie takie jest bezprzedmiotowe, gdyż w zależności od treści konkretnej czynności prawnej wypowiedzenie częściowe może być zarówno korzystniejsze, jak i mniej korzystne dla każdej ze stron. Należałoby raczej uznać, że na poziomie modeli czynności prawnych nie da się porównywać ich korzystności dla poszczególnych podmiotów.

Przepis art. 9 § 2 k.p. nakazuje wykluczyć z obrotu prawnego takie postanowienia układu zbiorowego pracy, które byłyby dla pracownika mniej korzystne od przepisów ustawowych. Porównanie musi zatem dotyczyć regulacji tego samego zakresu w ustawie i układzie zbiorowym pracy. W analizowanym kontekście musiałoby to zatem być porównanie ustawowej i układowej regulacji dokonywania czynności wypowiedzenia niektórych postanowień układu. Porównanie dokonywane na podstawie art. 9 § 2 k.p. nie może natomiast dotyczyć stanu braku jakiegokolwiek regulacji wypowiedzenia częściowego (prawna indyferencja) z ustanowieniem takiej regulacji w układzie zbiorowym albo ustawowego wypowiedzenia całego układu z układową regulacją wypowiedzenia częściowego itd.

Powyższe ustalenia prowadzą do wniosku, że ustanowienie czynności prawnej wypowiedzenia poszczególnych postanowień układu zbiorowego pracy przez same strony w tym układzie jest dopuszczalne. Odrębną kwestią jest prawdopodobieństwo uzgodnienia przez strony takich postanowień układowych. W obecnej praktyce dialogu społecznego w Polsce wydaje się to mało realne, szczególnie że wypowiedzenie częściowe jednak służyłoby głównie pracodawcy.

Podobnie sprawę tę rozstrzyga doktryna prawa cywilnego w kontekście częściowego wypowiedzenia umowy niedopuszczalnego na gruncie art. 365¹ k.c. W literaturze przyjmuje się zarazem, że strony są uprawnione do zgodnego ustanowienia możliwości jednostronnej zmiany treści zobowiązania, np. konstrukcji wypowiedzenia modyfikującego (zob. Pyrżyńska, 2019).

Stosowanie przepisu art. 241⁷ k.p. do porozumień zbiorowych na zasadzie analogii

Odrębny i doniosły w praktyce problem dotyczy tego, czy powyższe ustalenia dotyczące statusu czynności wypowiedzenia częściowego znajdują zastosowanie wyłącznie do układów zbiorowych pracy, czy także do porozumień zbiorowych. W obrocie prawnym jest wiele umów normatywnych o charakterze porozumień zbiorowych i kwestie zasad ich wypowiedzania są dla praktyki przynajmniej tak samo doniosłe, jak układów zbiorowych pracy.

W polskim systemie prawnym nie istnieje regulacja rozwiązywania normatywnych porozumień zbiorowych, ani generalna dotycząca wszystkich aktów tego typu, ani szczególna, która odnosiłaby się do poszczególnych z nich, np. porozumień zawieranych w toku sporu zbiorowego. Wobec tego możliwe są dwa rozwiązania: zasad wypowiedzania porozumienia zbiorowego można poszukiwać w regulacji kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 k.p. albo zastosować przepisy działu jedenastego kodeksu pracy na podstawie wnioskowania z *analogie legis*.

Przepisem kodeksu cywilnego, którego zastosowanie jako podstawy wypowiedzania porozumienia zbiorowego mogłoby być rozważane, jest omawiany już wcześniej art. 365¹ k.p. Z jego zastosowaniem do analizowanego przypadku wiązałyby się jednak wiele wątpliwości. Dotyczą one m.in. tego, że przepis ten dotyczy wypowiedzania tylko zobowiązań ciągłych, podczas gdy nie wszystkie postanowienia porozumienia zbiorowego muszą mieć taki charakter. Ponadto art. 365¹ k.c. reguluje wypowiedzenie wyłącznie zobowiązań bezterminowych, podczas gdy w sferze prawa pracy jest też kwestia wypowiedzenia porozumienia zawartego na czas określony, która wobec tego z pewnością nie może być rozstrzygnięta w oparciu o art. 365¹ k.c.

Bardziej przekonująca jest w tej sytuacji koncepcja stosowania do wypowiedzania porozumień zbiorowych przepisów ustanowionych dla układów zbiorowych pracy, w szczególności art. 241⁷ k.p. Podstawą wnioskowania jest tu *analogia legis*, czyli rozszerzenie stosowania normy prawnej na inne przypadki, takie jak te wprost uregulowane w jej zakresie zastosowania. Porozumienie zbiorowe, czyli inny niż układ zbiorowy konsensualny akt normatywny, umiejscowiony w tym samym miejscu hierarchii aktów normatywnych prawa pracy, wydaje się dobrym przykładem w pełni uprawnionego wykorzystania formuły *analogie legis*, szczególnie że skorzystanie na tej podstawie także z innych przepisów działu jedenastego kodeksu pracy daje prawną podstawę do rozstrzygnięcia także innych wątpliwości związanych z obowiązywaniem porozumień zbiorowych. Formuła analogicznego wykorzystania art. 241⁷ k.p. do porozumień zbiorowych jest już obecna w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyrok SN z 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016).

Problem określenia podstawy prawnej zawierania i rozwiązywania porozumień zbiorowych jest bardzo istotny, jednak w kontekście odpowiedzi na pytanie o dopuszczalność częściowego wypowiedzenia porozumienia zbiorowego paradoksalnie nie ma wielkiego znaczenia, gdyż rozwiązanie tego problemu jest takie samo na gruncie obu alternatywnych regulacji. Wyżej wykazano, że przepis art. 241⁷ k.p. nie może być podstawą dla konstruowania normy kompetencyjnej do dokonania wypowiedzenia częściowego układu zbiorowego pracy, więc stosowanie tego przepisu na zasadzie analogii rozszerza ten wniosek także na porozumienia zbiorowe. Nie ma bowiem przesłanek, aby uznać, że odmienności porozumienia zbiorowego nakazują przyjęcie innej niż dla układu zbiorowego treści norm prawnych zawartych w art. 241⁷ k.p. w toku analogicznego stosowania tego przepisu.

Ewentualne zastosowanie art. 365¹ k.c. tym bardziej wyklucza koncepcję wypowiedzenia częściowego, o czym była już mowa wyżej. Przepis ten reguluje wyłącznie rozwiązanie stosunku zobowiązaniowego w wyniku jego wypowiedzenia i zarówno doktryna, jak i judykatura wykluczają możliwość dokonywania wypowiedzenia częściowego na jego podstawie.

Wnioski

Analiza dokonana powyżej prowadzi do wniosku, że w obecnym stanie prawnym nie ma normy kompetencyjnej do dokonywania częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy czy porozumienia zbiorowego, polegającego na wypowiedzeniu poszczególnych tylko postanowień jednego z tych aktów, z pozostawieniem w mocy pozostałej jego treści.

De lege ferenda należałoby jednak rozważyć uregulowanie podstawy prawnej dla częściowego wypowiedzenia umów normatywnych w kodeksie pracy, gdyż w niektórych sytuacjach mogłaby ona być użyteczna dla stron, szczególnie dla pracodawcy. Warunkiem byłoby jednak zabezpieczenie w tej regulacji autonomii woli wszystkich stron układu zbiorowego pracy w taki sposób, aby nie było możliwe skuteczne jednostronne ukształtowanie jej treści wbrew woli pozostałych stron przez dokonanie wyboru postanowień, które zostaną uchylone. Dobrym wzorem wydaje się tu art. 42 § 3 k.p. Podobnie do konstrukcji wypowiedzenia warunków pracy i płacy należałoby umożliwić stronom umowy zbiorowej złożenie sprzeciwu od wypowiedzenia częściowego, który przekształcałby je w wypowiedzenie całego układu zbiorowego. Podmiot nieakceptujący skutków wypowiedzenia częściowego układu zbiorowego pracy albo porozumienia zbiorowego mógłby spowodować jego przekształcenie w wypowiedzenie całej umowy normatywnej. Zapewniałoby to wszystkim stronom układu możliwość zajęcia stanowiska co do integralności umowy i skutków uchylenia części jej postanowień.

Bibliografia/References

- Baran, K. W. (2004). W: B. Wagner (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Gdańsk.
- Dybowski, T. i Pyrżyńska, A. (2006). W: E. Łętowska (red.), *System prawa prywatnego. Tom 5. Prawo zobowiązań — część ogólna*. Warszawa.
- Głądoch, M. (2020). W: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Legalis.
- Goździewicz, G. (2018). W: W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Legalis.
- Latos-Miłkowska, M. (2013). *Ochrona interesu pracodawcy*. Warszawa 2013.
- Piątkowski, J. (2012). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Pyrżyńska, A. (2019). W: M. Gutowski (red.), *Kodeks cywilny. Zobowiązania. Komentarz*. Legalis.
- Radwański, Z. (1977). *Teoria umów*. Warszawa.
- Rączka, K. (2007). W: Z. Salwa (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Redelbach, A., Wronkowska, S. i Ziemiński, Z. (1994). *Zarys teorii państwa i prawa*. Warszawa.
- Sierocka, I. (2019). W: K. W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Warszawa.
- Wrątny, J. (2016). *Kodeks pracy. Komentarz*. Legalis.

Dr hab. Michał Skąpski, prof. UAM, profesor w Zakładzie Prawa Pracy i Prawa Socjalnego Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. W latach 2010–2017 pełnił funkcję Kierownika Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Szczecińskiego. Autor i redaktor licznych publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz teorii prawa pracy. Członek European Working Group on Labour Law. W latach 2016–2018 członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

Dr hab. Michał Skąpski, prof. UAM, Professor in Chair of Labour Law and Social Law of Adam Mickiewicz University Poznań, Poland. Head of Chair of Labour Law and Social Policy at the University of Szczecin in years 2010–2017. Author and editor of numerous publications on individual, collective labour law and theory of labour law. Member of European Working Group on Labour Law. In years 2016–2018 member of Commission for Codification of Labour Law.

Labour and Social Security Journal

Praca i Zabezpieczenie Społeczne

www.pizs.pl www.pwe.com.pl

ZNAJDZIESZ NAS TU

www.pizs.pl

tel. 795 145 873

ul. Podwale 17

00-252 Warszawa

