

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Układ zbiorowy pracy — zawieszenie stosowania i rozwiązanie — najnowsze orzecznictwo

Collective bargaining agreement — suspension and termination — the latest case-law

Streszczenie

Autorka referuje najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące zawieszenia i rozwiązania układu zbiorowego pracy. Wskazuje, na jakich zasadach zdarzenia te oddziałują na sytuację osób, które nie są pracownikami, lecz były objęte postanowieniami układu zbiorowego pracy (np. emerytów i rencistów).

Słowa kluczowe

układ zbiorowy pracy

JEL: K31

Abstract

The author presents the latest case-law of the Supreme Court regarding the suspension and termination of a collective bargaining agreement. She indicates the rules on which these events affect the situation of people who are not employees, but were covered by the provisions of the agreement (e.g. retirees and pensioners).

Keywords

collective bargaining agreement

Przypomnijmy, że w art. 241²⁷ § 1 k.p. przewidziano możliwość zawieszenia stosowania układu zakładowego. Zgodnie z tym przepisem, ze względu na sytuację finansową pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 3 lata.

Przesłanka dopuszczalności zawarcia tego porozumienia została określona jako „sytuacja finansowa pracodawcy” — w domyśle zła sytuacja. O tym, czy taka sytuacja występuje, decydują strony porozumienia. Partnerzy społeczni (art. 20 i 59 ust. 2 Konstytucji RP) oceniają, czy zawarcie porozumienia leży w ich interesie. Nie podlega to kontroli sądu. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005 r., III PK 91/05 (OSNP 2006/21-22/316), w którym przyjęto, że sytuacja finansowa pracodawcy, stanowiąca podstawę zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy (art. 9¹ i 241²⁷ k.p.) lub postanowień umów o pracę (art. 23^{1a} k.p.), nie podlega kontroli sądu. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 27 października 2004 r., I PK 627/03 (OSNP 2005/12/168), zawieszenie stosowania postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 241²⁷ k.p.) może dotyczyć wszystkich pracowników, także pracowników korzystających w okresie przedemerytalnym z ochrony przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy (art. 39 w związku z art. 42 § 1 k.p.). Może

też dotyczyć emerytów lub rencistów, jeżeli układ zbiorowy pracy przewiduje dla nich jakieś uprawnienia. Konsekwencją możliwości zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania układu w całości lub w części może być to, że skutki tego zawieszenia obejmą tylko pewną grupę pracowników lub byłych pracowników (np. tylko emerytów, rencistów ewentualnie osoby pobierające rentę rodzinną po zmarłych pracownikach).

Istotne jest to, co się dzieje w okresie zawieszenia stosowania układu zbiorowego pracy. Zostało to szczegółowo wyjaśnione w uchwale Sądu Najwyższego z 9 kwietnia 2008 r., II PZP 6/08 (OSNP 2008/21-22/308), zgodnie z którą nie nabywa prawa do nagrody jubileuszowej pracownik, który przewidziane w zakładowym układzie zbiorowym pracy warunki uzyskania tego świadczenia spełnił w okresie zawieszenia układu (art. 241²⁷ § 1 i 3 k.p.), chyba że co innego wynika z postanowień układu lub porozumienia o zawieszeniu jego stosowania. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy argumentował, że przy uwzględnieniu istoty i funkcji art. 241²⁷ k.p. oczywiste jest, iż skutkiem przewidzianego w nim porozumienia jest automatyczna zmiana treści indywidualnych stosunków pracy i pogorszenie warunków zatrudnienia pracowników ze względu na sytuację finansową pracodawcy. Zawieszenie stosowania postanowień układu jest równoznaczne z czasową utratą mocy obowiązującej przez te postanowienia. Nie oznacza

to ich formalnej derogacji, gdyż po upływie okresu zawieszenia zostają one z mocy prawa reaktywowane. Zgodnie z art. 241²⁷ § 3 k.p. z dniem wejścia w życie porozumienia o zawieszeniu stosowania układu zawieszono przepisy przestają być stosowane, a treść umów o pracę może obejmować postanowienia mniej korzystne od tych, które wynikają z treści zawieszonych postanowień układu. Zawieszenie stosowania układu powoduje zaniechanie stosowania postanowień układowych w ustanowionej postaci, a więc może ono polegać na ich czasowym uchyleniu lub na ich czasowej modyfikacji przez obniżenie przewidzianych w nich standardów, warunków pracy lub płacy bądź przyznaniu innych świadczeń. W razie całkowitego czasowego zawieszenia stosowania określonego postanowienia układu zastosowanie mają powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy albo — gdy nie ma ono swojego odpowiednika w powszechnym prawie pracy, którym mogłoby być zastąpione — następuje zubożenie treści stosunku pracy. Skoro więc według art. 241²⁷ § 3 k.p. postanowień układu nie stosuje się w okresie ich zawieszenia, to w tym okresie zawieszone postanowienia układowe nie obowiązują w tym sensie, że pracownicy nie mogą nabyć wynikających z nich uprawnień. Innymi słowy, w okresie zawieszenia stosowania postanowień układu nie obowiązuje przepis (nie stosuje się przepisu), na podstawie którego mogłoby powstać prawo do określonego świadczenia, przewidzianego zawieszonym postanowieniem układowym. To samo może być odniesione do uprawnień emerytów, rencistów lub innej kategorii byłych pracowników objętych układem zbiorowym pracy. Zawieszenie stosowania postanowień układowych wyłącza nabywanie określonych uprawnień na ich podstawie (por. także wyroki SN: z 3 marca 2005 r., I PK 191/04, OSNP 2005/21/335; z 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03, OSNP 2004/22/384).

Jednocześnie z postanowienia Sądu Najwyższego z 25 listopada 2021 r., I PSKP 28/21 (niepubl.), wynika, że należy odrzucić wykładnię, zgodnie z którą art. 241²⁷ § 1 i 3 k.p. mógłby być rozumiany w taki sposób, że zawieszenie stosowania postanowień układowych powoduje jedynie przesunięcie daty wymagalności uprawnień ustanowionych w zawieszonych przepisach, a w konsekwencji, że pracownicy nabywają określone w nich uprawnienia, lecz zostaje przesunięta data realizacji tych uprawnień. Taka wykładnia byłaby niezgodna z treścią § 3 art. 241²⁷ k.p., który wyraźnie stanowi o niestosowaniu z mocy prawa w okresie zawieszenia układu zawieszonych postanowień układowych, a nie o odroczeniu realizacji zobowiązań pracodawcy, a ponadto podważałaby funkcję instytucji określonej w art. 241²⁷ k.p., jaką jest umożliwienie pracodawcy poprawy sytuacji finansowej i ochrony miejsc pracy przez zawieszenie stosowania układu. Przyjęcie, że zawieszenie postanowień układu powoduje jedynie przesunięcie daty wymagalności roszczeń, oznaczałoby, iż pracodawca po „odwieszeniu” stosowania układu mu-

siałby zrealizować wszystkie zobowiązania wynikające z zawieszonych okresowo postanowień układowych. W zależności od określonego w porozumieniu zakresu zawieszenia mogłyby to być zobowiązania między innymi z tytułu zasadniczego wynagrodzenia za pracę, premii, dodatków stażowych, dodatków funkcyjnych, nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnych i rentowych, nagród z zysku, świadczeń z funduszu socjalnego, deputatów itp. Ustanowienie obowiązku wykonania przez pracodawcę zobowiązań z tych tytułów pierwszego dnia po „odwieszeniu” stosowania układu stanowiłoby zaprzeczenie celu zawarcia porozumienia o zawieszeniu jego stosowania, jakim jest przewyższenie trudności finansowych pracodawcy bez ograniczenia zatrudnienia. Ponadto zawieranie takiego porozumienia ze strony pracodawcy byłoby pozbawione uzasadnienia, skoro mógłby się on uwolnić od wynikających z układu zbiorowego zobowiązań przez jego wypowiedzenie (art. 241⁷ k.p.).

Z kolei art. 241⁷ k.p. przewiduje możliwość rozwiązania układu zbiorowego pracy na podstawie zgodnego oświadczenia stron, które zawarły układ, czyli na podstawie porozumienia partnerów społecznych o jego rozwiązaniu.

Po rozwiązaniu układu pracodawca nie ma żadnych wynikających z niego obowiązków wobec nowo zatrudnianych pracowników. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 2017 r., II PK 69/16 (LEX nr 2312019). Przyjęto w nim, że uprawnienia pracowników zatrudnionych po wypowiedzeniu układu zbiorowego ustala się na podstawie nowych źródeł zakładowego prawa płacowego ewentualnie na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Oceniając sytuację nowo zatrudnionych pracowników, Sąd Najwyższy stwierdził w wyroku z 8 marca 2016 r., II PK 16/15 (LEX nr 2288926), że nawiązanie stosunku pracy w dacie, w której u pracodawcy nie obowiązywał już układ zbiorowy, przewidujący prawo do dodatkowych świadczeń, nie jest kryterium dyskryminującym pracownika w stosunku do osób wcześniej zatrudnionych, mających prawo do tych świadczeń na skutek przeniknięcia przewidujących je postanowień do treści ich stosunków pracy.

W odniesieniu zaś do stosunków pracy osób pozostających w zatrudnieniu w dniu rozwiązania układu w postanowieniu Sądu Najwyższego w sprawie I PSKP 28/21 — stosując w drodze analogii art. 241⁸ § 2 k.p. — powtórzono, że zmiana warunków umów o pracę wynikających z tego układu wymaga porozumienia stron stosunku pracy lub wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 42 k.p.). Tak Sąd Najwyższy przyjął również w wyroku z 3 marca 2011 r., II PK 107/10 (OSNP 2012/7-8/94). Ten sam mechanizm zmiany umowy o pracę jest przewidziany w art. 241¹¹ § 5⁵, art. 241¹⁸ § 5, art. 241¹⁹ § 2 oraz art. 241²⁹ § 3 k.p., także dotyczących utraty mocy obowiązującej przez układ zbiorowy.

Emerytom lub rencistom objętym układem zbiorowym pracy nie można wypowiedzieć warunków pracy i płacy na takich zasadach jak pracownikom, nie oznacza to jednak, że rozwiązanie układu zbiorowego pracy nie ma wpływu na ich sytuację prawną. Po rozwiązaniu układu pracodawca nie ma żadnych wynikających z niego obowiązków w stosunku do emerytów, rencistów lub innych osób, którzy nie są pracownikami (w związku z czym nie można wypowiedzieć im warunków pracy i płacy), lecz byli objęci postanowieniami układu zbiorowego pracy.

Kodeks pracy nie zawiera przepisów regulujących wprost konsekwencje prawne dla emerytów w przypadku zawieszenia lub rozwiązania układu zbiorowego pracy. Jednak jak wywiódł Sąd Najwyższy, gdy nie istnieją przepisy w sposób szczególny regulujące tryb postępowania wobec uprawnień nadanych na podstawie art. 239 § 2 k.p. emerytom i rencistom, to należy stosować reguły ogólne. W konsekwencji brak przepisów zabraniających zmiany układu zbiorowego pracy w części obejmującej emerytów i rencistów pozwala na zmianę (ograniczenie, uchylenie, pozbawienie) uprawnień przyznanych im w układzie na ogólnych zasadach (tak stwierdził SN również w wyroku z 3 marca 2005 r., I PK 194/04, OSNP 2005/21/335).

Reasumując, w najnowszym judykacie Sądu Najwyższego odnoszącym się do tytułowych kwestii (postanowienie SN z 25 listopada 2021 r., I PSKP 28/21) przyjęto, że: 1) zawieszenie stosowania postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 241²⁷ k.p.) może dotyczyć wszystkich pracowników, także korzystają-

cych z ochrony trwałości stosunku pracy, może też dotyczyć emerytów lub rencistów, jeżeli układ zbiorowy pracy przewiduje dla nich jakieś uprawnienia; konsekwencją możliwości zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania układu w całości lub w części może być to, że skutki tego zawieszenia obejmą tylko pewną grupę pracowników lub byłych pracowników (np. tylko emerytów, rencistów ewentualnie osoby pobierające rentę rodzinną po zmarłych pracownikach); 2) skoro według art. 241²⁷ § 3 k.p. postanowień układu nie stosuje się w okresie ich zawieszenia, to w tym okresie zawieszone postanowienia układowe nie obowiązują, w tym sensie, że pracownicy (emeryci, renciści) nie mogą nabyć wynikających z nich uprawnień; 3) rozwiązanie układu zbiorowego pracy powoduje — w odniesieniu do stosunków pracy osób pozostających w zatrudnieniu w dniu rozwiązania układu (art. 241⁸ § 2 k.p.) — że zmiana warunków umów o pracę wynikających z tego układu wymaga porozumienia stron stosunku pracy lub wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 42 k.p.); emerytom lub rencistom objętym układem zbiorowym pracy nie można wypowiedzieć warunków pracy i płacy na zasadach takich jak pracownikom, nie oznacza to jednak, że rozwiązanie układu zbiorowego pracy nie ma wpływu na ich sytuację prawną; po rozwiązaniu układu pracodawca nie ma żadnych obowiązków z niego wynikających w stosunku do emerytów, rencistów lub innych osób, którzy nie są pracownikami (w związku z czym nie można wypowiedzieć im warunków pracy i płacy), lecz byli objęci postanowieniami układu zbiorowego pracy.

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 12 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 12 editions.