

Warszawa 25.01.2010 r.

**OPINIA PRAWNA****Przedmiot****Opinii:****Celem niniejszej opinii jest udzielenie odpowiedzi na pytanie :**

*„Czy dopuszczalne jest wypowiedzenie niektórych postanowień układu zbiorowego pracy przy zastosowaniu art. 241<sup>7</sup> § 1 pkt. 3 kodeksu pracy?”*

**Zleceniodawca  
opinii:**

Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

**Podstawy  
faktyczne opinii:**

zapytanie Zleceniodawcy

**Podstawy prawne  
opinii:****Niniejsza opinia została sporządzona w oparciu o następujące akty prawne oraz publikacje:**

- Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. 1998 r. Nr 21 poz. 94);
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. Nr 34, poz. 408);
- Uchwała SN z dnia 22.2.2008 r. (I PZP 12/07, OSNP 2008, Nr 19-20, poz. 279);
- Wyrok SN z dnia 29 listopada 2000 r., I PKN 111/2000 (OSNAPIUS 2002, nr 13, poz. 307);
- T. M. Nycz „Kodeks pracy z komentarzem”, Kraków – Tarnobrzeg, listopad 2008 r.;
- „Kodeks pracy – komentarz”, pod red. W. Muszalskiego, wyd. C.H.BECK, Warszawa 2009 r., 7 wydanie.

**Stan faktyczny:**

Strona Pracodawców Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawiadomiła Stronę Społeczną o wypowiedzeniu niektórych postanowień PUZP dotyczących czasu pracy. W oświadczeniu tym wskazano trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Zwrócono się także do Ministra Pracy i Polityki Społecznej z wnioskiem o wpisanie do rejestru ponadzakładowych układów zbiorowych pracy informacji o wypowiedzeniu przez Stronę Pracodawców poszczególnych postanowień PUZP.

**Stan prawny:**

W odpowiedzi na powyższe pytanie należy wskazać, że problematyka układów zbiorowych pracy zawarta jest w dziale jedenastym ustawy Kodeks pracy (Dz. U. 1998 r. Nr 21 poz. 94). Jednym z aktów wykonawczych do tej ustawy jest rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. Nr 34, poz. 408). Na podstawie wyżej wymienionych przepisów bezsprzecznym pozostaje, iż **kodeks pracy nie przewiduje możliwości częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy.**

Art. art. 241<sup>7</sup> § 1 Kodeksu pracy stanowi bowiem, iż: „ **1. Układ rozwiązuje się:**

- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron,**
- 2) z upływem okresu, na który został zawarty,**
- 3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.**”

W powołanym wyżej artykule ustawodawca, jako jedną z dróg rozwiązania układu zbiorowego pracy, dopuszcza jego wypowiedzenie przez jedną ze stron. Brzmienie przepisu nie zawiera jednakże doprecyzowania, dotyczącego zakresu tegoż wypowiedzenia. Wywołuje to szerokie wątpliwości na tle wykładni komentowanego artykułu, zarysowujące się w ramach próby odpowiedzi na pytanie, czy dopuszczalne jest wypowiedzenie tylko niektórych z wiążących strony postanowień układowych.

Odpowiedź na postawione na wstępie pytanie musi jednakże pozostać negatywna. Przemawia za tym szereg argumentów, wywiedzionych nie tylko z reguł wykładni tekstu prawnego, ale także popartych głosami doktryny i orzecznictwa. Przeważające jednak znaczenie ma spojrzenie na funkcje rozwiązań przyjętych przez ustawodawcę na gruncie zbiorowego prawa pracy.

Przede wszystkim Kodeks **pracy w kilku sytuacjach dopuszcza modyfikacje części postanowień układu. Wtedy jednakże wyraźnie o tym stanowi,** co pozwala już na poziomie wykładni językowej usunąć wszelkie wątpliwości. Dzieje się tak na przykład w regulacji

dopuszczalności zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania układu lub jego części, zawartej w art. 241<sup>27</sup> § 1 k. p., który brzmi „1. 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. W razie gdy u pracodawcy obowiązuje jedynie układ ponadzakładowy, porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień mogą zawrzeć strony uprawnione do zawarcia układu zakładowego.”

W analizowanym **art. 241<sup>7</sup> § 1 pkt. 3 kodeksu pracy nie nastąpiło jakiegokolwiek doprecyzowanie**, brak też wskazówki, która pozwalałaby domniemywać, iż wypowiedzenie części postanowień jest dopuszczalne. W myśl zasady exceptiones non sunt extendendae, **nie można w powyższym przypadku domniemywać zezwolenia ustawodawcy na zmianę układu zbiorowego pracy poprzez dokonanie wypowiedzenia części jego postanowień.**

Mimo że strony posiadają dużą swobodę układową, to, jak twierdzi SN w uchwale z dnia 22.2.2008 r. (I PZP 12/07, OSNP 2008, Nr 19-20, poz. 279), **„zmiana postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy może nastąpić tylko w trybie przewidzianym w ustawie, nawet gdy układ ten przewiduje możliwość uchylecia zasad wypłacania świadczenia płacowego na skutek niezadowolającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa”**. W obliczu faktu, iż w przepisach działu jedenastego ustawy kodeks pracy brakuje unormowania wskazującego na możliwość dokonywania wypowiedzenia częściowego układu zbiorowego, należy z całą stanowczością stwierdzić, iż wypowiedzieć można wyłącznie cały układ, a nie tylko niektóre z jego postanowień, jak to miało miejsce w analizowanym przypadku. Wypowiedzenie niektórych postanowień układu **to swoista zmiana jego treści.**

**Przepisy Działu XI Kodeksu pracy dopuszczają wprost tylko jeden sposób dokonywania zmian w zapisach układu zbiorowego pracy.** Drogę tę wskazuje art. 241<sup>9</sup> kodeksu pracy stanowiąc, iż : **„Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych.** Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.” Biorąc pod uwagę powyższe, należy zauważyć, iż ustawodawca obwarował zmianę postanowień układu zbiorowego szerokimi rygorami. Do protokołów dodatkowych stosuje się bowiem odpowiednio przepisy dotyczące układów, a co z tym związane – **konieczne jest uzgodnienie tych treści, które mają zastąpić wcześniejsze postanowienia.** Poza tym w ustaleniach dotyczących treści „nowych” postanowień muszą wziąć udział wszystkie organizacje związkowe, które brały udział w zawarciu układu, nie pomijając także tych z nich, które po tej chwili uzyskały status reprezentatywności. Dodatkowo Sąd

Najwyższy w wyroku z dnia 29 listopada 2000 r., I PKN 111/2000 (OSNAPIUS 2002, nr 13, poz. 307) orzekł, iż „*Warunkiem obowiązywania zmian wprowadzonych do układu zbiorowego pracy w drodze protokołów dodatkowych jest ich zarejestrowanie.*”

**Przyjęcie tezy o dopuszczalności częściowego wypowiedzenia postanowień układu zbiorowego**, będącej wynikiem zastosowania wniosku a *maiori ad minus* **może być traktowane jako obejście ustawy** z uwagi na fakt, iż **w takiej konfiguracji nie dochodziłoby do uzgadniania treści nowych postanowień**. Tym samym **jedna ze stron** – z reguły pracodawca, któremu zależy na większej swobodzie w kształtowaniu uprawnień i obowiązków wynikających z postanowień układu – **mogłaby jakoby jednostronnie ukształtować treść układu zbiorowego pracy**. Celowo nie zostało tu użyte sformułowanie „niektórych postanowień”, bowiem nie ma mechanizmu, który mógłby ograniczyć ilość wypowiedzianych w ten sposób postanowień, co w praktyce mogłoby skutkować zupełnie odmiennym ukształtowaniem stosunku łączącego strony układu. **Otwierałoby to drogę do nadużyć, zwłaszcza przy uwzględnieniu zasady korzystności, wyrażonej w art. 9 par. 2 k. p., a gwarantującej pracownikom lepsze warunki wynikające z hierarchicznie niższych źródeł prawa pracy**. Pracodawcy, mając możliwość wypowiedziania części postanowień, byłoby bowiem władni jednostronnie wpływać na sytuację zatrudnionych.

**Zmiana niektórych postanowień w wyniku wypowiedzenia z powołaniem się na brzmienie art. 241<sup>7</sup> § 1 punkt 3 jest niedopuszczalna**, ponieważ **w tym przepisie mowa tylko o wypowiedzeniu rozwiązującym, a nie zmieniającym**. W dziale XI kodeksu pracy brak też unormowania, które stworzyłoby możliwość odpowiedniego zastosowania do wypowiedzenia zmieniającego przepisów o wypowiedzeniu definitywnym.

Należy przy tym podkreślić, że **rezygnacja z niektórych zapisów układu zbiorowego, również stanowi jego zmianę**, a co za tym idzie, **gdyby była dokonywana zgodnie z art. 241<sup>9</sup> kodeksu pracy w drodze protokołów dodatkowych, podlegałaby uzgodnieniom** pomiędzy stronami układu. Jak wynika z powyższego **zastosowanie częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy doprowadziłoby do wypaczenia konstrukcji, jaką ustawodawca powiązał z modyfikacją tego źródła prawa**.

Dowiedziane zatem zostało, iż dla poparcia tezy o dopuszczalności wypowiedzenia częściowego układu zbiorowego nie wystarczające jest przyjęcie założenia, iż, jeśli ustawodawca dopuścił sposób rozwiązania układu zbiorowego poprzez dokonanie wypowiedzenia we wszystkich jego postanowieniach, to tym bardziej nie zakazał wypowiedzenia tylko kilku z nich. Rozwiązanie takie

(częściowe wypowiedzenie układu zbiorowego pracy) prowadziłyby bowiem do obejścia ustawy (art. 58§1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) a jako takie skutkowałyby nieważnością.

#### **Wnioski końcowe**

Przenosząc powyższe rozważania na grunt faktyczny stwierdzić należy, iż **dokonane przez Stronę Pracodawców wypowiedzenie niektórych postanowień Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, jako niedopuszczalne w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy, nie wywiera skutku prawnego.** Skutek taki nie następuje nawet mimo zarejestrowania sugerowanych przez Stronę Pracodawców zmian układu przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Rejestracja taka niesie bowiem tylko skutki ewidencyjne, nie przesądza o dopuszczalności dokonania powyższych zmian.

Zgodnie z obowiązującymi normami prawa pracy **jedyną dopuszczalną drogą dokonywania zmian w obowiązującym układzie zbiorowym prawa pracy są protokoły dodatkowe.** Zatem dokonane przez Stronę Pracodawców **wypowiedzenie częściowe musi być ocenione jako niedopuszczalne, a co za tym idzie, nie wywołuje skutku - jest irrelewantne prawnie.**

**Przedmiotowy Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązuje więc w brzmieniu dotychczasowym,** sprzed zarejestrowania sugerowanych przez Stronę Pracodawców, częściowych jego zmian.

Marcin Szymanek

Warszawa 25. 01.2010