

*Zbigniew Hajn** <https://orcid.org/0000-0001-7755-6187>

POROZUMIENIA ZWIĄZANE Z ROZWIĄZYWANIEM SPORÓW ZBIOROWYCH I UKŁADY ZBIOROWE PRACY – UWAGI *DE LEGE LATA* I *DE LEGE FERENDA*

Streszczenie. Artykuł przedstawia poglądy doktryny i orzecznictwa sądowego na charakter prawny porozumień zbiorowych związanych ze sporem zbiorowym. Ukazuje również spór o charakter prawny tych porozumień na szerszym tle zapatrywań na prawne podstawy uznania normatywnego charakteru innych niż układ zbiorowy porozumień określających treść stosunku pracy. Ostatecznie autor artykułu dochodzi do wniosku, że znalezienie satysfakcjonującego rozwiązania problemów związanych z tym sporem nie jest możliwe na gruncie obowiązujących przepisów prawa. W rezultacie proponuje i uzasadnia zmianę odnoszących przepisów polegającą na wyraźnym uznaniu przez ustawę, że wszelkie umowy na piśmie, określające warunki pracy i zawarte przez uprawnionych partnerów społecznych są, bez względu na ich nazwę, układami zbiorowymi.

Słowa kluczowe: spór zbiorowy, układ zbiorowy, inne niż układ porozumienie zbiorowe, reprezentatywność związkowa

AGREEMENTS RELATING TO THE SETTLEMENT OF INDUSTRIAL DISPUTES – *DE LEGE LATA* AND *DE LEGE FERENDA* COMMENTS

Abstract. The article presents the views of the doctrine and judicial case law on the legal nature of social partner agreements related to an industrial dispute. It also presents the dispute over the legal character of these agreements against a broader background of views on the legal basis for recognising the normative character of agreements other than a collective agreement that define the content of the employment relationship. Finally, the author of the article comes to the conclusion that finding a satisfactory solution to the problems related to this dispute is not possible on the basis of the current legal provisions. As a result, the author proposes and justifies an amendment to the relevant provisions consisting in the explicit recognition by the law that all written agreements defining working conditions and concluded by the authorised social partners are, regardless of their name, collective agreements.

Keywords: industrial dispute, collective agreement, collective arrangement other than an collective agreement, trade union representativeness

* Uniwersytet Łódzki, zhajn@wpia.uni.lodz.pl



1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Porozumienia związane z rozwiązywaniem sporów zbiorowych należą do najważniejszych porozumień zbiorowych kształtujących treść stosunków pracy pracowników i pracodawców objętych zakresem ich obowiązywania oraz wzajemnych stosunków stron tych umów. Wynika to przede wszystkim z ich zakresu przedmiotowego, który jest określony przedmiotem sporu, a tym samym przedmiotem szeroko rozumianych rokowań dotyczących warunków pracy. Bez większych obaw można twierdzić, że właśnie te porozumienia w największym stopniu odpowiadają pojęciu umowy zbiorowej/układu zbiorowego (*collective agreement/convention collective*) w prawie międzynarodowym. Spór co do ukształtowania warunków pracy jest bowiem naturalnym elementem rokowań zbiorowych prowadzących do zawarcia układu, a prawne regulacje przebiegu sporu służą głównie rokowaniom (*sensu largo*) dotyczącym tych warunków.

Wyprzedzając dalsze uwagi, należy zauważyć, że dominująca w polskiej doktrynie i orzecznictwie sądowym koncepcja porozumień związanych ze sporami zbiorowymi odrywa te umowy od pojęcia układu zbiorowego definiowanego w prawie międzynarodowym jako wszelkie umowy na piśmie, dotyczące warunków pracy i warunków zatrudnienia, zawarte między stroną pracowniczą i pracodawcą (Hajn 2021, 60–62). Tym samym u jej podstaw leży założenie, że rokowania nad zawarciem układu zbiorowego, w znaczeniu przyjętym w prawie polskim, przebiegają – według rozumianych jako bezkonfliktowe reguł określonych w art. 241²–241⁴ k.p., a sporna droga rokowań dotyczy tylko porozumień kończących spór zbiorowy. W rezultacie, zgodnie z taką interpretacją, układ zbiorowy może być zawarty tylko w wyniku pokojowych rozmów, a gdy w toku rokowań nad jego zawarciem powstanie spór, to w jego rezultacie nie zostanie zawarty układ zbiorowy, lecz porozumienie kończące spór zbiorowy lub inne porozumienie związane z takim sporem.

Wykładnia ta nie dostrzega, że zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych¹ (dalej: RozwSpZbU), spór zbiorowy dotyczy w pierwszej kolejności warunków pracy i płac, a więc podstawowej materii układowej oraz, że stosownie do art. 4 ust. 2 tej ustawy, spór może dotyczyć treści układu zbiorowego lub innego porozumienia. Nie uwzględnia też art. 241³ § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązywanie kwestii spornych, jakie mogą powstać w trakcie rokowań układowych, następuje w trybie wynikającym z RozwSpZbU, chyba że strony uzgodniły własny tryb ich rozwiązywania. Z przytoczonych przepisów dostatecznie, jak się wydaje jasno, wynika, że rozwiązywanie sporu zbiorowego, jeśli w związku z rokowaniami nad zawarciem lub zmianą układu zbiorowego spór powstanie, jest elementem i jedną z metod szeroko rozumianych rokowań układowych².

¹ T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 123.

² Należy uznać, że w szerokim znaczeniu pojęcia rokowań używa kodeks pracy w art. 241²–241⁴.

Praktycznym skutkiem niedostrzegania związku ustawowej procedury rozwiązywania sporów zbiorowych z rokowaniami układowymi jest deprecjacja układów zbiorowych pracy i ich zastępowanie przez porozumienia kończące spór zbiorowy. Potwierdzeniem tego jest orzecznictwo sądowe zajmujące się częściej porozumieniami związanymi ze sporami zbiorowymi niż układami zbiorowymi.

2. POROZUMIENIA ZWIĄZANE ZE SPOREM ZBIOROWYM I INNE POROZUMIENIA ZBIOROWE W OBOWIĄZUJĄCYM STANIE PRAWNYM

Dominująca obecnie koncepcja porozumienia związanego ze sporem zbiorowym kształtowała się stopniowo. W szczególności część doktryny kwestionowała i nadal kwestionuje prawidłowość uznania porozumień związanych ze sporem zbiorowym, w tym kończących spór, za odrębną kategorię opartych na ustawie porozumień zbiorowych w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. albo, nie negując normatywnego charakteru i odrębności porozumień kończących rokowania lub mediacje (art. 9 i 14 RozwSpZbU), odmawia przypisania takiego charakteru porozumieniom postrajkowym, jako niemającym oparcia w ustawie (por. Lewandowski 1998, III/E 158-33, III/E 158-43, 44; Hajn 2000, 49–50; Wrątny 2002, 4; Makaruk 2007, 94; Hajn 2013, 173–174; Musiała 2013a, 635 i n.; Zieliński 2014, 35–39).

W doktrynie i orzecznictwie sądowym przeważał jednak pogląd, zgodnie z którym porozumienia związane ze sporami zbiorowymi, normujące prawa i obowiązki stron stosunku pracy, są osobnymi źródłami prawa pracy. W tej grupie poglądów wątpliwości nie budzi zakwalifikowanie porozumień kończących rokowania i postępowanie mediacyjne do źródeł prawa jako porozumień wyraźnie wskazanych w art. 9 i 14 RozwSpZbU. Szybko aprobatę uzyskał bowiem pogląd, że przewidziany w art. 9 k.p. wymóg oparcia określonego aktu prawnego na ustawie należy rozumieć jako konieczność co najmniej wymienienia określonego aktu przez ustawę (nazwania go przez ustawę) oraz wskazania podmiotu (organu) upoważnionego przez nią do jego wydania³, czy też przewidzenia przez ustawę możliwości zawarcia porozumienia, nawet bez sprecyzowania czego ma ono dotyczyć (Cudowski 1999, 40; Florek 2013, 110). Trudności rodził jednak fakt niewymienienia w RozwSpZbU porozumienia postrajkowego. Jednakże niemal nazajutrz po wejściu w życie zmiany art. 9 k.p., przyznającej porozumieniom zbiorowym opartym na ustawie charakter źródeł prawa pracy⁴, w wyroku z dnia 2 października 1996 r. (I PRN 72/96)⁵, Sąd Najwyższy uznał, że to, iż RozwSpZbU przewiduje *expressis verbis* jedynie porozumienia kończące rokowania oraz postępowanie

³ Postanowienie SN z dnia 28 maja 1998 r. (I PKN 138/98), OSNP 1999, nr 12, poz. 398 z aprobatą glosą L. Kaczyńskiego (Kaczyński 1999).

⁴ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110), weszła w życie 2 czerwca 1996 r.

⁵ Wyrok SN z dnia 2 października 1996 r. (I PRN 72/96), OSNAPiUS 1997, nr 7, poz. 115.

mediacyjne, nie wyklucza dopuszczalności zawierania porozumień kończących strajk. Również one, zdaniem Sądu, spełniają wymaganie „oparcia na ustawie”. W doktrynie uzasadniono analogiczne stanowisko wykładnią celowościową, przemawiającą za tym, że porozumieniu postrajkowemu należy nadać taki sam charakter, jak porozumieniu po zakończeniu rokowań czy mediacji (Florek 2010a, 36–39). Zapatrywanie to spotkało się z poparciem w późniejszych wypowiedziach doktryny i orzecznictwa (zob. np. Pisarczyk 2014, 641–645). Przedstawiono też dodatkową argumentację, zgodnie z którą art. 9 i art. 14 RozwSpZbU nie ograniczają w sferze temporalnej trwania koncyliacji ani mediacji. Mają one bowiem w płaszczyźnie czasowej charakter uniwersalny w tym sensie, że znajdują zastosowanie do wszelkich działań polubownych podejmowanych w ramach sporu zbiorowego. Dlatego porozumienia strajkowe i postrajkowe (zawierane w czasie trwania strajku albo kończące strajk lub akcję protestacyjną) mają w świetle art. 9 § 1 k.p. charakter źródeł prawa pracy. W rezultacie, zgodnie z tym zapatrywaniem, stosownie do okoliczności zaistniałych w konkretnym sporze będą one miały przymiot porozumienia koncyliacyjnego w rozumieniu art. 9 RozwSpZbU, jeśli do ich zawarcia doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, albo porozumienia mediacyjnego z art. 14 tej ustawy, jeśli zostały zawarte z udziałem mediatora (zob. Baran 2008, 452; Tomanek 2024, 374 i tam powołane orzecznictwo i doktryna). Stanowisko to jest odnoszone nie tylko do porozumień kończących strajk, lecz także do umów niekończących sporu zbiorowego zawieranych w jego toku na każdym etapie trwania sporu, również w czasie akcji protestacyjnej⁶. Uznano także, że źródłem prawa są porozumienia zawarte w ramach tzw. uzgodnionej procedury, tj. własnej procedury rozwiązywania sporu zbiorowego przyjętej przez jego strony. Nie ma bowiem rzeczowego uzasadnienia dla nadawania takiej umowie mniejszego znaczenia niż osiągniętej w ramach procedury ustawowej. Skoro jednak normatywny charakter porozumienia wymaga podstawy ustawowej, to należy przyjąć, że art. 9 lub 14 RozwSpZbU mają zastosowanie do każdego porozumienia kończącego spór zbiorowy, a nie tylko do porozumienia zawartego zgodnie z procedurą ustawową (Florek 2010b, 258). Z powołaniem się na ten pogląd Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 lipca 2020 r. (I PK 23/19)⁷ uznał, że porozumienie zbiorowe, zawarte wprawdzie po zakończeniu procedury mediacyjnej z art. 7–9 tej ustawy (realizowanej w obliczu strajku), jednak stanowiące kontynuację rozmów nad pierwotnym konfliktem, a jednocześnie modyfikujące porozumienie zawarte na podstawie art. 9 ustawy, powinno zostać zakwalifikowane jako mające oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Istotne znaczenie dla przypisywania porozumieniom zawierany w toku lub na zakończenie sporu zbiorowego charakteru samodzielnej kategorii umów

⁶ Zob.: wyrok SN z dnia 24 września 2013 r. (III PK 88/12), OSNP 2014, nr 6, poz. 82; wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2014 r. (I PK 14/14), LEX nr 1500661; wyrok SN z dnia 16 października 2018 r. (I PK 16/18), LEX nr 2565880.

⁷ Wyrok SN z dnia 16 lipca 2020 r. (I PK 23/19), OSNP 2021, nr 4, poz. 38.

zbiorowych ma też pogląd wyrażony w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r. (III PZP 2/06)⁸, w którym Sąd Najwyższy uznał, że pojęcie oparcia na ustawie można rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Pogląd ten został wprawdzie wygłoszony w sprawie dotyczącej pakietu socjalnego zawartego pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, jednakże ze względu na ogólne odniesienie do porozumień zbiorowych służył w późniejszym orzecznictwie jako argument uzasadniający przyznanie normatywnego charakteru porozumieniom związanym ze sporami zbiorowymi. Dalej w tej kwestii poszedł Sąd Najwyższy w motywach powołanego wyżej wyroku z dnia 16 lipca 2020 r. (I PK 23/19), uznając że w pojęciu „inne porozumienia oparte na ustawie” nie chodzi o oparcie w rozumieniu wąskim, które sprowadza się do jednoznacznego upoważnienia ustawowego, lecz o oparcie w znaczeniu szerokim, które zasada się na funkcjonalności danej ustawy. W wypadku RozwSpZbU funkcjonalność ta wyraża się w jej celu, jakim jest zmniejszenie napięć między pracodawcą a pracownikami. Z kolei w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 sierpnia 2024 r. (I PSKP 15/24)⁹, Sąd Najwyższy, odwołując się do argumentacji w wyżej cytowanej sprawie I PK 23/19, stwierdził, że zwrot „innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych” należy rozumieć ekstensywnie. „Oparcie na ustawie” ma miejsce wówczas, gdy porozumienie daje się powiązać z całokształtem regulacji zawartej w danej ustawie.

Można twierdzić, że zarysowana wyżej ewolucja dominującego nurtu poglądów na charakter prawny porozumień związanych ze sporami zbiorowymi doprowadziła do sytuacji, w której każdą umowę zbiorową zawartą w jakimkolwiek momencie sporu należy uznać za inne niż układ zbiorowy porozumienie zbiorowe oparte na ustawie. Najogólniej rzecz biorąc, stanowisko to wynika z dążenia jego zwolenników do zapewnienia tym umowom charakteru skutecznego instrumentu załatwiania sporów zbiorowych. Warto dodać, że wpisuje się ono w szerszą tendencję do ekstensywnego interpretowania pojęcia „innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych”. W szczególności odnosi się to również, jak już wyżej wskazano, do zawieranych z inwestorem pakietów socjalnych oraz do kolejnych porozumień, zawieranych po zawarciu porozumienia o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy, określających sytuację prawną pracowników w związku z pogorszeniem lub polepszeniem się sytuacji prawnej pracodawcy¹⁰. Wyrazem tej tendencji jest także wyrok SN z dnia 9 lipca 2015 r. (I PK 216/14)¹¹, w którym Sąd Najwyższy uznał normatywny charakter porozumienia zawartego przez pracodawcę i działające u niego związki zawodowe, przyznającego pracownikom

⁸ Uchwała SN (7) z dnia 23 maja 2006 r. (III PZP 2/06), OSNP 2007, nr 3–4, poz. 38.

⁹ Wyrok SN z dnia 28 sierpnia 2024 r. (I PSKP 15/24), LEX nr 3749362.

¹⁰ Zob. wyżej przypis 8.

¹¹ Wyrok SN z dnia 9 lipca 2015 r. (I PK 216/14), LEX nr 1766112.

rekompensaty w zamian za wyrażenie zgody na odstąpienie od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd stwierdził, że pojęcie oparcia ustawowego dla porozumienia zbiorowego można rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia, nawet bez bliższego jego określenia. Wobec tego postanowienia przedmiotowego porozumienia zbiorowego mają charakter normatywny, bowiem określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Należy jednak zaznaczyć, że stanowisko orzecznictwa odnośnie do pojęcia „inne porozumienia zbiorowe oparte na ustawie” nie jest jednolite. W niektórych orzeczeniach Sąd Najwyższy opowiada się za bardziej restryktywną wykładnią art. 9 § 1 k.p., odmawiając waloru normatywnego porozumieniom zbiorowym, którym „brak jest jakiejkolwiek podstawy ustawowej”. Na przykład w uchwale składu 7 sędziów z dnia 27 października 2021 r. (III PZP 1/21)¹² Sąd Najwyższy stwierdził, że porozumienie zawarte między inwestorem zamierzającym nabyć akcje spółki, której akcjonariuszami są pracownicy, a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w tej spółce, jako nieoparte na ustawie, nie stanowi źródła prawa pracy. W motywach tego orzeczenia wskazano, że w cyt. wyżej uchwale III PZP 2/06 normatywny charakter porozumienia został oparty na ustawie prywatyzacyjnej, natomiast w rozpoznawanej sprawie brak jest jakiejkolwiek podstawy ustawowej w rozumieniu art. 9 k.p. do zawarcia przedmiotowego porozumienia. W związku z tym Sąd przyjął, że takie porozumienie może być podstawą roszczeń pracownika na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Z podobnym uzasadnieniem w wyroku z dnia 7 grudnia 2012 r. (II PK 128/12)¹³, Sąd Najwyższy odmówił uznania za oparte na ustawie porozumienia w sprawie zasad objęcia postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy spółek zewnętrznych wskazanych w tym porozumieniu.

Na koniec charakterystyki poglądów doktryny i orzecznictwa w kwestii charakteru prawnego porozumień związanych ze sporami zbiorowymi i w ogólności innych porozumień zbiorowych ustalających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, warto wskazać na stanowisko judykatury, zgodnie z którym wystarczającą podstawę normatywności porozumień zbiorowych, w tym niemających szczególnego oparcia w przepisach ustawy zwykłej, stanowi art. 59 ust. 2 Konstytucji, który stwierdza prawo związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji do rokowań¹⁴. Stanowisko to znajduje także poparcie w doktrynie (Seweryński 2000, 111; Sanetra 1999, 12–13; Jaśkowski 2007, 80–83; Jaśkowski, Mąniowska 2023, 90). Zapatrywanie to zostało krytycznie ocenione w późniejszym

¹² Uchwała SN (7) z dnia 27 października 2021 r. (III PZP 1/21), OSNP 2022, nr 5, poz. 43.

¹³ Wyrok SN z dnia 7 grudnia 2012 r. (II PK 128/12), OSP 2013, nr 12, poz. 117.

¹⁴ Zob.: uchwała SN (7) z dnia 23 maja 2001 r. (III ZP 25/00), OSNAPiUS 2002, nr 6, poz. 134; wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2004 r. (III PK 38/04), OSNP 2005, nr 4, poz. 55; wyrok SN z dnia 6 lutego 2006 r. (III PK 114/05), OSNP 2007, nr 1–2, poz. 2; wyrok SN z dnia 9 sierpnia 2006 r. (III PK 42/06), OSNP 2007, nr 17–18, poz. 244 z aprobowaną glosą B. Cudowskiego (Cudowski 2008).

orzecnictwie Sądu Najwyższego i doktrynie¹⁵. Zgodnie z tą krytyką, celem art. 59 ust. 2 Konstytucji jest zagwarantowanie wolności rokowań zbiorowych, a nie uzupełnianie rozdziału III ustawy zasadniczej (wyrok SN z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 128/12). Przepis ten, nie gwarantując prawa zawierania układów zbiorowych i innych porozumień, nie przesądza o ich charakterze (np. Florek 2013, 108).

Opisane wyżej poglądy doktryny i orzecnictwa, opowiadające się za szeroką wykładnią pojęcia „innych porozumień opartych na ustawie”, budzą wątpliwości z punktu widzenia przyjętego w polskim prawie systemu rokowań i porozumień (umów) zbiorowych. Opiera się on moim zdaniem na założeniu, że głównym źródłem autonomicznego umownego prawa pracy są układy zbiorowe pracy, które – zgodnie z art. 240 § 1 k.p. – mogą regulować ogół warunków, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy. Prawo dopuszcza jednak, jako wyjątek od zasady ogólnej właściwości układu zbiorowego w sferze regulacji stosunków pracy przez partnerów społecznych, zawieranie innych niż układy, lecz zajmujących tę samą pozycję w hierarchii aktów prawnych, porozumień zbiorowych regulujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy, pod warunkiem, że są one oparte na ustawie. Zważywszy na to, że ograniczają one zakres zastosowania układów zbiorowych, powinno to dotyczyć wyłącznie sytuacji określonych w ustawie w sposób wskazujący na wolę ustawodawcy przyznania porozumieniu charakteru innego niż układ normatywnego porozumienia zbiorowego i tylko w zakresie wyznaczonym przez ustawę. Z tych względów należy *de lege lata* uznać trafność poglądu, że warunek oparcia na ustawie powinien być rozumiany restryktywnie, jako określenie okoliczności, w których porozumienie może zostać zawarte, jego treści i stron (por. m.in.: Wrątny 2002, 4–6; Tomanek 2005; Musiała 2013b, 77–87). Zdecydowana większość porozumień uznawanych w doktrynie i orzecnictwie za normatywne spełnia te warunki.

Warunkom tym nie odpowiadają natomiast porozumienia związane ze sporem zbiorowym. Najważniejsze z nich, tj. porozumienie kończące strajk, a poza nim także porozumienia niekończące sporu, zawierane w czasie jego trwania, nie są nawet wymienione w ustawie, co samo w sobie wskazuje na to, że ustawodawca nie zamierzał przypisać porozumieniom związanym ze sporem zbiorowym charakteru osobnej kategorii umów normatywnych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych odwołuje się do rozważanych porozumień tylko wtedy, gdy od ich zawarcia lub niezawarcia zależy zakończenie lub kontynuowanie sporu w przewidzianym ustawą trybie. Wskazanie w ustawie porozumień kończących rokowania i mediacje służy więc ustaleniu procedury sporu, a nie kreowaniu osobnego typu umów nazwanych. Z tego właśnie względu odwołanie się do porozumienia postrajkowego było zbędne, ponieważ nie stanowi ono przesłanki dalszego postępowania w ramach ustawowej procedury załatwiania sporów zbiorowych.

¹⁵ Zob. np. uzasadnienie cyt. wyżej uchwały SN (7) z dnia 23 maja 2006 r. (III PZP 2/06) oraz wyrok SN z dnia 7 grudnia 2012 r. (II PK 128/12), LEX nr 1284749.

Dlatego uzasadnione jest twierdzenie, że porozumienia kończące spory zbiorowe nie są odrębną kategorią opartych na ustawie porozumień zbiorowych, lecz mają charakter normatywnego porozumienia nazwanego jedynie wtedy, gdy zostaną zawarte w trybie i formie prawnej porozumienia będącego źródłem prawa, np. w formie układu zbiorowego pracy lub innej nazwanej umowy zbiorowej (Hajn 2000, 49–51; Wrątny 2002, 4–5). Możliwe jest także zakończenie sporu umową zbiorową o czysto obligacyjnym charakterze, zobowiązującą strony do zawarcia lub zmiany układu zbiorowego pracy lub innej normatywnej umowy zbiorowej o określonej w porozumieniu treści (Hajn 2013, 174–175). Przyjęcie, że porozumienia kończące spór zbiorowy są odrębną kategorią normatywnych aktów prawnych, prowadzi do wniosku, że np. spór zbiorowy powstały w toku rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy nie może się zakończyć podpisaniem układu, lecz konieczne jest zawarcie specjalnego porozumienia kończącego spór. Warto też zauważyć, że w odróżnieniu od układu zbiorowego pracy oraz większości innych nazwanych, wyraźnie określonych i uregulowanych w ustawie porozumień zbiorowych, RozwSpZbU nie statuuje warunku posiadania przez stronę związkową reprezentatywności w wypadku, gdy w sporze nie uczestniczą wszystkie organizacje związkowe. W efekcie niemające reprezentatywności strony sporu mogłyby porozumieniem związanym ze sporem zmienić obowiązujący układ zbiorowy lub inne nazwane porozumienie zbiorowe zawarte przez organizacje reprezentatywne¹⁶.

Jak się wydaje, opisane wyżej restryktywne stanowisko dotyczące innych niż układ opartych na ustawie porozumień zbiorowych najbardziej prawidłowo odzwierciedla zamierzony przez ustawodawcę system porozumień zbiorowych. W praktyce zamierzenie to (*ratio legis*) okazało się jednak trudne do zrealizowania.

Taki stan rzeczy wynika w pierwszej kolejności z ustawowej regulacji układów zbiorowych w kodeksie pracy. Przepisy te rezerwują pojęcie układu dla umów spełniających wymagania zawarte w dziale jedenastym kodeksu i jednocześnie niebędących innymi porozumieniami zbiorowymi opartymi za ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 tej ustawy. Z tego względu umowy zbiorowe niespełniające tych wymagań, ani niemające „oparcia na ustawie”, stają się porozumieniami nienazwanymi, których postanowienia dotyczące praw i obowiązków pracowników i pracodawców ze stosunku pracy nie mają charakteru przepisów prawa pracy i mogą być dochodzone jedynie w drodze skomplikowanego i niejasnego co do podstaw powództwa opartego na przepisach kodeksu cywilnego¹⁷. W stanowisku doktryny i orzecznictwa opowiadającym się za ekstensywną wykładnią pojęcia „oparcie na ustawie” widoczne jest dążenie do uchronienia pracowników przed taką konsekwencją.

¹⁶ Argumentację za wyżej przedstawionym charakterem porozumień kończących spór zbiorowy przedstawia szczegółowo M.J. Zieliński (Zieliński 2014).

¹⁷ Zob. np. uzasadnienie powołanej wyżej uchwały SN (7) z dnia 27 października 2021 r. (III PZP 1/21) oraz głosę do tego orzeczenia autorstwa M. Barańskiego (Barański 2023).

3. POROZUMIENIA ZWIĄZANE ZE SPORAMI ZBIOROWYMI I INNE POROZUMIENIA ZBIOROWE – UWAGI *DE LEGE FERENDA*

Rozwiązania opisanych wyżej problemów należy poszukiwać w wyraźnym uznaniu (usankcjonowaniu) przez ustawę, że – zgodnie ze standardami prawa międzynarodowego i w celu realizacji konstytucyjnego prawa do rokowań – wszelkie umowy na piśmie, określające warunki pracy i zawarte przez uprawnionych partnerów społecznych są, bez względu na ich nazwę, układami zbiorowymi. Podobne znaczenie należy również przypisać określeniu „układ zbiorowy pracy” w art. 59 ust. 2 Konstytucji (Hajn 2021, 65–66). W świetle międzynarodowego prawa pracy za uprawnionych partnerów należy uznać, oprócz pracodawców i ich organizacji, jedynie reprezentatywne organizacje związkowe pracowników, a w razie ich braku, jeśli prawo tak stanowi, także przez należycie wybranych i upoważnionych przedstawicieli pracowników. Ważnym i koniecznym warunkiem uznania umowy za układ zbiorowy powinno więc być posiadanie przez organizację związkową reprezentatywności rozumianej jako zdolność do reprezentowania pracowników ze względu na spełnienie określonych przez prawo cech zapewniających jej niezależność i możliwość wyrażania interesów reprezentowanej grupy pracowników. Wymaganie to powinno być spełnione niezależnie od tego, czy organizacja ta jest jedną z kilku organizacji pretendujących do reprezentowania pracowników, czy jedyną organizacją w danej jednostce rokowań. Istotne jest także odformalizowanie procedur zawierania i zmiany układów zbiorowych, w szczególności przez zastąpienie rejestracji notyfikacją połączoną z obowiązkiem złożenia tekstu układu organowi prowadzącemu rejestr. Jednocześnie pożądanym byłoby odstąpienie od kontroli zgodności układu z prawem przez ten organ i uznanie za wystarczającą kontrolę sądową uruchamianą wnioskami podmiotów mających w tym interes prawny. Proponowana regulacja nie wykluczałaby ustaleń przez ustawę listy szczególnych układów zbiorowych, np. umów dotyczących zakładowego programu emerytalnego lub określających warunki pracy w wypadku kryzysu gospodarczego, których zawarcie i treść podlegałyby specjalnym wymaganiom (Hajn 2021, 59 i n. i tam powołane piśmiennictwo).

Postulowane uznanie każdej normującej warunki pracy umowy zbiorowej, zawartej przez reprezentatywną organizację związkową za układ zbiorowy, uprościłoby system normatywnych umów zbiorowych i pozwoliło zakończyć spory o ich charakter prawny. Przyczyniłoby się to również do zwiększenia roli rokowań zbiorowych w kształtowaniu warunków pracy. Spełniłoby również widoczne w opisanych wyżej poglądach orzecznictwa i doktryny dążenie do przyznania jak najszerszej grupie porozumień charakteru autonomicznych źródeł prawa pracy. Pozwoliłoby to także uznać porozumienia normatywne związane ze sporem zbiorowym za zawarcie lub zmianę układu zbiorowego pracy. W tym wypadku do istotnych warunków należy jednak zaliczyć uznanie w doktrynie i orzecznictwie,

że spór zbiorowy jest jedną z metod rokowań układowych oraz przyjęcie przez ustawę, że spór po stronie pracowniczej mogą prowadzić jedynie organizacje spełniające warunki reprezentatywności konieczne do zawarcia układu.

BIBLIOGRAFIA

- Baran, Krzysztof W. 2008. „Porozumienia zawierane w sporach zbiorowych jako źródła prawa pracy”. *Monitor Prawa Pracy* 9: 452–455.
- Barański, Michał. 2023. „Glosa do uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2021 r. (III PZP 1/21)”. *Orzecznictwo Sądów Polskich* 5: poz. 41.
- Cudowski, Bogusław. 1999. „Porozumienia zbiorowe”. W *Prawo pracy – z aktualnych zagadnień. Materiały konferencji Tykocin 8–10 maja 1998*. Red. Walerian Sanetra. Białystok: Temida 2.
- Cudowski, Bogusław. 2008. „Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2006 r. (III PK 42/06)”. *Orzecznictwo Sądów Polskich* 7–8: poz. 81.
- Florek, Ludwik. 2010a. „Glosa do wyroków Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r. (I PK 235/07) oraz z dnia 2 kwietnia 2008 r. (II PK 261/07)”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1: 36–39.
- Florek, Ludwik. 2010b. *Ustawa i umowa w prawie pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Florek, Ludwik. 2013. „Charakter prawny porozumień zbiorowych”. W *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*. Red. Gertruda Uścińska. Warszawa: IPiSS.
- Hajn, Zbigniew. 2000. „Rola organizacji pracodawców w tworzeniu prawa pracy”. W *Źródła prawa pracy*. 39–50. Red. Ludwik Florek. Warszawa: Liber.
- Hajn, Zbigniew. 2013. *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Hajn, Zbigniew. 2021. „Pojęcie układu zbiorowego pracy i jego uznanie przez państwo a reprezentatywność związkowa”. *Państwo i Prawo* 5: 59–72.
- Jaśkowski, Kazimierz. 2007. „Porozumienia zbiorowe w prawie pracy”. W *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*. Red. Ludwik Florek. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Jaśkowski, Kazimierz. Eliza Maniewska. 2023. *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kaczyński, Lech. 1999. „Glosa do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1998 r. (I PKN 138/98)”. *Orzecznictwo Sądów Polskich* 11: poz. 206.
- Lewandowski, Henryk. 1998. „Komentarz do ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”. W *Prawo pracy*. Tom III. Red. Zbigniew Salwa. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze PWN.
- Makaruk, Anna. 2007. „Porozumienia zbiorowe jako źródło praw i obowiązków stron stosunku pracy”. W *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*. Red. Ludwik Florek. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Musiąła, Anna. 2013a. „Normatywny charakter porozumień zbiorowych zawartych w związku z rokovaniem, mediacją i strajkiem na tle ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”. *Monitor Prawa Pracy* 10(12): 635–639.
- Musiąła, Anna. 2013b. *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Pisarczyk, Łukasz. 2014. „Pokojowe (ireniczne) metody rozwiązywania sporów zbiorowych”. W *System prawa pracy*. Tom V: *Zbiorowe prawo pracy*. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: LEX.
- Sanetra, Walerian. 1999. „Układy zbiorowe i inne porozumienia w świetle Konstytucji RP”. W *Prawo pracy – z aktualnych zagadnień. Materiały konferencji Tykocin 8–10 maja 1998*. 9–24. Red. Walerian Sanetra. Białystok: Temida 2.

- Seweryński, Michał. 2000. „Porozumienia zbiorowe w prawie pracy”. W *Źródła prawa pracy*. 103–117. Red. Ludwik Florek. Warszawa: Liber.
- Tomanek, Artur. 2005. „Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04”. *Orzecznictwo Sądów Polskich* 7–8: poz. 87.
- Tomanek, Artur. 2024. „Komentarz do art. 9 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”. W *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wrątny, Jerzy. 2002. „Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 12: 2–6.
- Zieliński, Maciej J. 2014. Charakter normatywny tzw. porozumień strajkowych i postrajkowych. Glosa do wyroku SN z dnia 8 lipca 2014 r., I PK 312/2013, PiZS 2014/12/35-39.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 123).
- Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110).

Orzecznictwo

- Wyrok SN z dnia 2 października 1996 r. (I PRN 72/96), OSNAPiUS z 1997 r., nr 7, poz. 115.
- Wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2004 r. (III PK 38/04), OSNP 2005, nr 4, poz. 55.
- Wyrok SN z dnia 6 lutego 2006 r. (III PK 114/05), OSNP 2007, nr 1–2, poz. 2.
- Wyrok SN z dnia 9 sierpnia 2006 r. (III PK 42/06), OSNP 2007, nr 17–18, poz. 244.
- Wyrok SN z dnia 7 grudnia 2012 r. (II PK 128/12), OSP 2013, nr 12, poz. 117.
- Wyrok SN z dnia 24 września 2013 r. (III PK 88/12), OSNP 2014, nr 6, poz. 82.
- Wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2014 r. (I PK 14/14), LEX nr 1500661.
- Wyrok SN z dnia 9 lipca 2015 r. (I PK 216/14), LEX nr 1766112.
- Wyrok SN z dnia 16 października 2018 r. (I PK 16/18), LEX nr 2565880.
- Wyrok SN z dnia 16 lipca 2020 r. (I PK 23/19), OSNP 2021, nr 4, poz. 38.
- Wyrok SN z dnia 28 sierpnia 2024 r. (I PSKP 15/24), LEX nr 3749362.
- Uchwała SN (7) z dnia 23 maja 2001 r. (III ZP 25/00), OSNAPiUS 2002, nr 6, poz. 134.
- Uchwała SN (7) z dnia 23 maja 2006 r. (III PZP 2/06), OSNP 2007, nr 3–4, poz. 38.
- Uchwała SN (7) z dnia 27 października 2021 r. (III PZP 1/21), OSNP 2022, nr 5, poz. 43.
- Postanowienie SN z dnia 28 maja 1998 r. (I PKN 138/98), OSNP 1999, nr 12, poz. 398.