

Zasada uprzywilejowania pracownika i automatyzmu prawnego w układach zbiorowych pracy

Układy zbiorowe należą do swoistych źródeł prawa pracy. Teza ta znajduje potwierdzenie w art. 9 kp. Z treści przytoczonego przepisu jednoznacznie wynika, że za źródła prawa pracy ustawodawca uznaje nie tylko ustawy i akty wykonawcze do ustaw, ale także autonomiczne akty prawne, a w szczególności układy zbiorowe. Istotnym zagadnieniem z punktu widzenia problematyki układowej jest ustalenie na jakich zasadach opierają się relacje między układami zbiorowymi pracy zarówno ponadzakładowymi, jak i zakładowymi a przepisami prawa pracy oraz między wskazanymi porozumieniami a umowami o pracę i innymi aktami, na podstawie których powstaje stosunek pracy. Zasady te bowiem w pewnym stopniu wyznaczają ramy dla materii, które mogą znaleźć się w treści układu zbiorowego, zwłaszcza w tym sensie, że wykluczone są regulacje mniej korzystne dla pracowników od tych, które ujęte są w przepisach powszechnie obowiązujących.

Zasada uprzywilejowania pracownika

Naczelną zasadą, wyrażoną w wielu przepisach kodeksu pracy wiążących się z problematyką układową, jest zasada uprzywilejowania pracownika. Reguła ta zapewnia nie tylko minimalną ochronę uprawnień pracowniczych, ale dopuszcza ponadto ich rozszerzenie ponad standardy przewidziane w prawie pracy. Należy jednak podkreślić, iż zasada korzystności dotyczy jedynie pracowników, nie ma natomiast zastosowania wobec innych osób objętych układem (świadczących pracę w ramach niepracowniczego zatrudnienia typu cywilnoprawnego oraz emerytów i rencistów). Nie stanowi także ograniczenia w zakresie postanowień obligacyjnych, których adresatami są strony układu zbiorowego pracy.

Zgodnie z art. 9 § 2 kp. postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Zastrzeżenie to

odnosi się do wszystkich (normatywnych) postanowień układowych dotyczących zarówno stosunku pracy, jak i postanowień określających inne sprawy, nie uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący (art. 240 § 1 i 2 kp.). Zatem pod kątem korzyści dla zatrudnionych ocenia się nie tylko całe porozumienie, ale każdy poszczególny jego element. Treść cytowanego przepisu skłania do dwóch wniosków. Po pierwsze, układ zbiorowy pracy zajmuje niższe niż ustawy i akty wykonawcze miejsce w hierarchii źródeł prawa pracy¹. Jego przepisy nie mogą być bowiem mniej korzystne dla pracowników niż akty powszechnie obowiązujące. Postanowienia, które naruszają powyższą klauzulę nie mają mocy obowiązującej. Natomiast *a contrario* wynika, że postanowienia układowe mogą być tak samo korzystne bądź korzystniejsze niż regulacje zawarte w wymienionych aktach prawnych.² Zamieszczanie w układach zbiorowych pracy postanowień odpowiadających w pełni przepisom prawa pracy jest w zasadzie ich powtórzeniem, ale jak zauważył K. Rączka nie ogranicza się jedynie do funkcji informacyjnej, lecz przede wszystkim ma znaczenie normatywne. Każda regulacja z zakresy prawa pracy ustanowiona przez państwo, a przyjęta przez układ nabiera mocy prawnej unormowania układowego i wywiera wpływ na stosunki pracy, nawet po zmianie aktu prawnego, z którego przyjęta regulacja się wywodzi, chyba że zmiana ta jest korzystniejsza dla pracownika. Gdyż w takiej sytuacji, zgodnie z ogólną zasadą, odpowiedni przepis zastępuje *ex lege* określone postanowienia normatywne. Jeżeli natomiast nowelizacja aktu stanowionego przez państwo jest mniej korzystna, wówczas nadal stosuje się postanowienia układowe, odpowiadające treści poprzednio obowiązujących przepisów.³ Przyjęta bowiem w kodeksie pracy zasada uprzywilejowania pracownika we wzajemnych relacjach układ zbiorowy pracy a ustawy i akty wykonawcze odnosi się nie tylko do momentu zawarcia porozumienia, ale winna być respektowana

- 1 G. Goździewicz: Układy zbiorowe pracy. Regulamin wynagrodzenia. Regulamin pracy. Po nowelizacji Kodeksu Pracy. Komentarze, Bydgoszcz 1996, s. 26.
- 2 E. Chmielek: Źródła prawa pracy. (Zagadnienie hierarchii norm prawnych), Warszawa – Kraków 1980, s. 98; G. Goździewicz: Moc wiążąca norm prawa pracy, „Studia Prawnicze” nr 2/1997, s. 90; B. Wagner: Umowy i porozumienia prawa pracy, „Studia Cywilistyczne” t. XXXV/ 1989, s. 74.
- 3 K. Rączka: Miejsce układów zbiorowych pracy w systemie źródeł prawa pracy, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” nr 2/1996, s. 5.

przez cały czas obowiązywania porozumienia.⁴ Oznacza to, że ustawodawca nie dopuszcza do powstania sytuacji, w której układ zbiorowy będzie mniej korzystny niż przepisy powszechnie obowiązujące. Zastrzec jednak należy, iż strony zawierające układ powinny wiernie odtwarzać przepisy ustawowe tak, aby w przyszłości uniknąć niepotrzebnych nieporozumień w zakresie właściwego ich stosowania i wykładni. Problem ten pojawiał się stosunkowo często w poprzednim stanie prawnym.⁵ Z satysfakcją należy stwierdzić, że obecnie obowiązujące układy zbiorowe pracy rzadko zawierają tego rodzaju uchybienia i nieścisłości. Oczywiście optymalnym rozwiązaniem byłoby zamieszczanie w porozumieniu rozstrzygnięć korzystniejszych dla pracownika w zakresie spraw uregulowanych przez ustawy oraz postanowień, które wykraczają poza treść przepisów powszechnie obowiązujących i w ten sposób wprowadzają do prawa pracy nowatorskie regulacje.

Pod względem mocy obowiązującej normy prawa pracy można podzielić na bezwzględnie i względnie obowiązujące.⁶

Normy bezwzględnie obowiązujące (nazywane także imperatywnymi, kategorycznymi, absolutnymi, bezwzględnie stosowanymi *iuris cogentis*) znamionuje to, że ich zastosowanie nie może być wyłączone lub ograniczone wolą (decyzją) stron, jak również odmiennym zwyczajem.

Natomiast normy względnie obowiązujące (dyspozytywne, uzupełniające, *iuris dispositivi*, *iuris suppletivi*) zawierają dyspozycję

4 E. Chmielek, op. cit., s. 100; Goździewicz, op. cit., s. 149; Z. Salwa, op. cit., s. 18.

5 Z. Salwa, op. cit., s. 18.

6 Pojęcie „norma prawna” i „przepis prawny” są terminami odrębnymi. Przepis prawny jest to środek techniczny do wyrażenia normy prawnej. Reguła postępowania może być wyrażona jednym przepisem, kilkoma przepisami, jak również tylko pewną jego częścią. Szerzej na temat norm prawnych i przepisów por. M. Borucka – Arctowa, J. Woleński: Wstęp do prawoznawstwa, Kraków 1995, s. 63; A. Breczko, A. Jamróz, S. Oliwniak: Wstęp do nauk prawnych, Białystok 1993, s. 37; W. Lang, J. Wróblewski, S. Zawadzki: Teoria państwa i prawa, Warszawa 1986, s. 341; A. Redelbach, S. Wronkowska, Z. Ziemiński: Zarys teorii państwa i prawa, Warszawa 1993, s. 186; J. Nowacki uważa, że pojęcie normy prawnej jest zbędne, por. Przepis prawny a norma prawna, Katowice 1988, s. 70 i n.; J. Nowacki, Z. Tabor: Wstęp do prawoznawstwa, Katowice 1991, s. 49; A. Redelbach, S. Wronkowska, Z. Ziemiński: Zarys teorii państwa i prawa, Warszawa 1993, s. 186.

działającą tylko wówczas, gdy strony w danym zakresie niczego innego nie postanowiły i nie uregulowały odmiennie treści stosunku prawnego.⁷

Pośrednią kategorię stanowią normy semiimperatywne,⁸ (granicznie zastępujące,⁹ jednostronnie bezwzględnie obowiązujące,¹⁰ bezwzględnie obowiązujące kierunkowo,¹¹ jednostronnie zastępujące,¹² imperatywne – dyspozytywne,¹³ semidyspozytywne¹⁴), które przewidują minimalny zakres ochrony interesów jednej ze stron, dlatego zastosowanie ich może być uchylone lub ograniczone przez strony tylko wtedy gdy postanowienia umowy są korzystniejsze dla strony objętej ochroną normatywną.¹⁵

Określenie bezwzględnego lub względnego charakteru opiera się niekiedy na słownej redakcji przepisu. Dzięki takim sformułowaniom, jak „nie można”, „zastrzeżenie przeciwne jest nieważne,” wskazać można normy imperatywne, natomiast zwroty takie, jak: „chyba, że strony zastrzegły, że”, „w braku odmiennego zastrzeżenia” świadczą o *ius dispositivum*. Zazwyczaj jednak ustalenie charakteru prawnego normy następuje na podstawie wykładni funkcjonalnej,¹⁶ za pomocą argu-

-
- 7 S. Grzybowski: Prawo cywilne. Zarys części ogólnej, Warszawa 1985, s. 65; J. Nowacki: *Ius cogens – ius dispositivum*, „Studia Prawnicze” nr 2 – 3/ 1993, s. 31-35; M. Piotrowski: Normy prawne imperatywne i dyspozytywne, Warszawa – Poznań 1990; Z. Radwański: Prawo cywilne – część ogólna, Warszawa 1997, s. 45-46; A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniak: Prawo cywilne. Zarys części ogólnej, Warszawa 1996, s. 78-79.
 - 8 E. Łętowska: Kształtowanie się odrębności obrotu mieszanego w: Tendencje rozwoju prawa cywilnego, Warszawa 1983, s. 2; Z. Radwański: Teoria umów, Warszawa 1977, s. 120.
 - 9 M. Świącicki: Prawo pracy, Warszawa 1968, s. 90.
 - 10 Z. Salwa: Prawo pracy w PRL w zarysie, Warszawa 1970, s. 54; T. Zieliński: Zarys wykładu prawa pracy, t. 1, Katowice 1979, s. 151.
 - 11 W. Szubert: Zarys prawa pracy, Warszawa 1976, s. 52.
 - 12 J. Jończyk: Prawo pracy, Warszawa 1984, s. 91.
 - 13 B. Trepiński: Dopuszczalność ustalania warunków pracy i płacy korzystniejszych dla pracowników niż przepisy prawa pracy w: Zagadnienie prawne stosunków pracy w administracji państwowej, pod red. W. Piotrowskiego, Poznań 1981, s. 149.
 - 14 T. Liszcz: Prawo pracy, Gdańsk 1996, s. 36.
 - 15 Z. Radwański: Teoria..., op. cit., s. 120.
 - 16 S. Grzybowski, op. cit., s. 65; Z. Radwański: Prawo cywilne..., op. cit., s. 45-46.

mentów natury funkcjonalnej¹⁷ lub w oparciu o cel społeczno – gospodarczy danego unormowania prawnego¹⁸.

Należy zwrócić uwagę, że przedstawiony podział dotyczy relacji zachodzących między normami prawnymi a czynnościami prawnymi. Z treści art. 9 kp. jednoznacznie wynika, iż układ zbiorowy pracy nie jest umową, lecz źródłem prawa. Zatem w odniesieniu do problematyki układowej podział na przepisy względnie obowiązujące i bezwzględnie obowiązujące może być w sensie terminologicznym zastosowany tylko w drodze analogii.

Mając na względzie powyższe zastrzeżenie należy ustalić, czy zasada korzyści układu zbiorowego pracy odnosi się do wszystkich norm prawa pracy. Nie powinno budzić wątpliwości, że reguła ta ma zastosowanie w odniesieniu do norm dyspozytywnych i norm semiimperatywnych, ale czy także do norm ściśle bezwzględnie obowiązujących, czy też *ius cogens* uchylają postanowienia układu zbiorowego pracy, nawet wówczas, gdy te ostatnie zawierają regulacje korzystniejsze dla zatrudnionego.

Wydaje się, że zasada ta winna być w pełni respektowana w odniesieniu do postanowień normatywnych dotyczących stosunku pracy. Wniosek taki nasuwa się w związku z treścią art. 240 § 2 kp., który stanowi, że układ może określać inne sprawy poza wymienionymi w § 1, nie uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. Norma z art. 240 § 2 kp. ma charakter szczegółowy wobec regulacji art. 9 kp. i jako *lex specialis* uchyla klauzulę wyrażoną w tym ostatnim przepisie. W przeciwnym bowiem razie zastrzeżenie, że partnerzy socjalni mogą w układzie określić inne sprawy (poza materią dotyczącą stosunku pracy i wzajemnych zobowiązań stron), nie normowane przepisami bezwzględnie obowiązującymi traciłoby sens.¹⁹ Zatem strony porozumienia mogą inaczej, niż czynią to przypisy względnie obowiązujące i semiimperatywne, kształtować materię wykraczającą poza ramy stosunku pracy.²⁰ Pozbawieni są zaś tego prawa w odniesieniu do kwestii określonych przez przepisy o

17 M. Piotrowski: Normy prawne..., op. cit., s. 109.

18 M. Piotrowski, op. cit., s. 105.

19 W. Sanetra: Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych po nowemu, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 2/1997, s. 18

20 W. Sanetra: Kodeks pracy..., op. cit., s. 528.

charakterze ściśle bezwzględnie obowiązującym, które nie zezwalają na żadne odstępstwa²¹ zarówno na korzyść, jak i niekorzyść pracownika.²² Powyższa zasada obowiązuje przez cały czas obowiązywania układu. Wejście więc w życie nowego aktu prawnego regulującego sprawę wymienione w art. 240 § 2 kp. za pomocą *ius cogens* spowoduje uchylenie odpowiednich, nawet korzystniejszych, ale nieważnych postanowień układowych.²³ Wyłączenie zasady uprzywilejowania pracownika w przypadku spraw, o których mowa w art. 240 § 2 kp. regulowanych w przepisach prawa pracy normami ściśle bezwzględnie obowiązującymi, wskazuje, że układ zbiorowy ma charakter uzupełniający w odniesieniu do uprawnień pracowniczych, które nie mieszczą się w granicach stosunku pracy.²⁴ Ustawa umożliwia wprowadzenia do prawa pracy nowych uprawnień i rozwiązań lub rozwinięcie już istniejących regulacji normowanych przepisami względnie obowiązującymi i jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi.²⁵

W przeciwieństwie do postanowień normatywnych o charakterze fakultatywnym, o których mowa w art. 240 § 2 kp., ustawodawca nie ustanowił żadnych dodatkowych ograniczeń w odniesieniu do norm dotyczących stosunku pracy. Oznacza to, iż przedmiotem regulacji układowej mogą być wszelkie kwestie, które wiążą się ze stosunkiem pracy z wyjątkiem: 1) zasad szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy, 2) uprawnień przysługujących w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, z wyjątkiem przysługującego z tego tytułu wynagrodzenia lub odszkodowania, 3) odpowiedzialności porządkowej oraz dyscyplinarnej, 4) urlopów macierzyńskich i wychowawczych, 5) ochrony wynagrodzenia za pracę (art. 240 § 3 kp.), a w przypadku układu zakładowego także 6) zasad wynagradzania osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy (art. 241²⁶ § 2 kp.). Jedynym ograniczeniem w tym zakresie jest ogólna klauzula zawarta w art. 9 § 2 kp. stanowiąca, że postanowienia układowe (przepisy zamieszczone w akcie niższego

21 G. Goździewicz: *Szczególne własności norm prawa pracy*, Toruń 1988, s. 150.

22 Z. Salwa: *Układy zbiorowe pracy, Komentarz*, Warszawa 1995, s. 22.

23 E. Chmielek, op. cit., s. 101.

24 G. Goździewicz: *Szczególne właściwości...*, op. cit., s. 150.

25 Z. Salwa: *Układu zbiorowe...*, op. cit., s. 23.

rzędu) nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy powszechnie obowiązujące (przepisy wyższej rangi).²⁶ Ustawodawca zatem dopuszcza, aby w drodze układowej wprowadzać odstępstwa także od tych przepisów ustaw i aktów wykonawczych, które z punktu widzenia czynności prawnych mają charakter *ius cogens*. Przykładowo porozumienie może regulować sprawę terminów przedawnienia. Zgodnie bowiem z art. 291 § 1 kp. terminy te nie mogą być skracane, ani przedłużane (tylko) przez czynność prawną.²⁷ Nasuwa się więc wniosek, że terminy te mogą być modyfikowane przez akty prawne, m.in. układy zbiorowe pracy.

Relacje między postanowieniami układów zbiorowych pracy i normami zawartymi w ustawach oraz aktach wykonawczych regulujących treść stosunku pracy opierają się na zasadzie uprzywilejowania pracownika dającej pierwszeństwo normom korzystniejszym. Powyższa reguła kolizyjna właściwa jest tylko prawu pracy. Wypredza ona regułę kolizyjną dającą pierwszeństwo normom zawartym w akcie hierarchicznie wyższym (jeśli normy układowe są korzystniejsze).²⁸

Zasada uprzywilejowania pracownika obowiązuje nie tylko w relacjach układ zbiorowy pracy a przepisy krajowe prawa pracy, ale ma także wymiar międzynarodowy. W prawie i praktyce Międzynarodowej Organizacji Pracy przyjmuje się bowiem, że ratyfikowanie jej konwencji nie pociąga za sobą utraty mocy obowiązującej regulacji wewnętrznych korzystniejszych dla pracownika.²⁹

Na zasadzie uprzywilejowania pracownika opiera się stosunek między układami zawieranymi na szczeblu ponadzakładowym i zakładowym. Według bowiem art. 241²⁶ § 1 kp. postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników, niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego. Powyższa reguła nie podważa ogólnej klauzuli wyrażonej w art. 9 § 2 kp. Oznac-

26 B. Wagner: Układ zbiorowy pracy a umowa o pracę, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” nr 3/1995, s. 3-4.

27 Por. W. Sanetra: Kodeks pracy..., op. cit., s. 529. Odmiennie J. Piątkowski: Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Przepisy i konwencje związkowe, Toruń 1997, s. 38. Autor uważa, że układ zbiorowy pracy nie może wprowadzać odstępstw od tego rodzaju norm prawnych.

28 E. Chmielek, op. cit., s. 101.

29 Artykuł 19 ust. 8 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy (Dz.U. z 1948 r. nr 43, poz. 308).

cza to, że układ zakładowy jest podwójnie limitowany. Porozumienie wynegocjowane na szczeblu zakładowym nie może pogarszać sytuacji zatrudnionych określonej zarówno przez przepisy powszechnie obowiązujące, jak i układ o charakterze ponadzakładowym. Postanowienia nie odpowiadające tym zasadom, jako niezgodne z prawem, zostaną zakwestionowane przy rejestracji porozumienia.³⁰ Nie obowiązują nawet, jeżeli zostaną zarejestrowane. Konieczność respektowania zasady uprzywilejowania pracownika w relacjach pomiędzy porozumieniami nie świadczy o nadrzędnym charakterze układu ponadzakładowego nad zakładowym.³¹ Należy podkreślić, iż układy zbiorowe wskazane w kodeksie pracy zajmują to samo miejsce w hierarchii aktów prawnych.³²

W porozumieniu zawartym na szczeblu zakładu pracy znaleźć się mogą dwa rodzaje postanowień: 1) postanowienia dotyczące spraw uregulowanych w układzie ponadzakładowym oraz 2) postanowienia określające materię nie normową przez tego rodzaju akt prawny. W odniesieniu do tej pierwszej kategorii kodeks pracy stanowi, że układ zbiorowy pracy zawarty na szczeblu zakładowym ma być tak samo korzystny lub korzystniejszy dla pracowników niż obejmujący ich układ ponadzakładowy (art. 241²⁶ § 1 kp.). Ograniczenie to nie obejmuje drugiej grupy przepisów układowych. W związku z tym strony porozumienia mają możliwość ukształtowania ich w taki sposób, aby nie naruszyć jedynie ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 2 kp.).

Nie zawsze układ zakładowy może opierać się na porozumieniu wynegocjowanym na szczeblu ponadzakładowym. Jeżeli strony układu ponadzakładowego zamieszczą, wbrew ogólnej zasadzie, postanowienia mniej korzystne niż przepisy powszechnie obowiązujące,

30 Z. Salwa: Układy zbiorowe..., op. cit., 92.

31 Por. U. Jelińska: Układy zbiorowe pracy, „Służba Pracownicza” nr 9/1997, s. 13; W. Sanetra: Kodeks pracy..., op. cit., s. 568. Inaczej K. Rączka: Pracodawcy a nowy model ustroju pracy w Polsce w: Nowy ład pracy w Polsce i Europie, pod red. M. Matey, Warszawa 1997, s. 94. Autor uważa, że układ zakładowy może występować zarówno jako układ samodzielny, jak i układ pochodny, hierarchicznie podporządkowany układowi ponadzakładowemu.

32 Z. Hajn: Opinia w sprawie zgodności z prawem postanowień ponadzakładowych układów zbiorowych pracy zawierających delegacje normotwórcze dla stron układów zakładowych, Ekspertyza wykonana na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej (nie publ.).

układ zakładowy nie będzie mógł opierać się na niezgodnych z prawem postanowieniach układu ponadzakładowego³³. Strony układu zbiorowego pracy będą zmuszone tak sformułować jego przepisy, by treść porozumienia zakładowego nie naruszała art. 9 § 2 kp.

Zasada uprzywilejowania pracownika winna być respektowana przez cały czas obowiązywania układów zbiorowych. Jeżeli po nawiązaniu porozumienia zakładowego wejdzie w życie układ ponadzakładowy, korzystniejsze postanowienia tego ostatniego zastępują kolidujące z nimi postanowienia układu zakładowego. W mocy pozostają natomiast te przepisy układu zakładowego, które są korzystniejsze od postanowień zamieszczonych w porozumieniu wynegocjowanym później, a także te, które dotyczą materii nie unormowanej w układzie ponadzakładowym.³⁴

Na zasadzie uprzywilejowania (choć nie wyrażonej w sposób jednoznaczny) opierał się również stosunek układów ponadzakładowych, o których mowa w art. 36 Karty Nauczyciela.³⁵ Z treści art. 36 ust. 1 i 3 ustawy wynikało, że prawa i obowiązki pracowników oświaty mogły regulować dwa ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, a mianowicie porozumienie wynegocjowane przez Ministra Edukacji Narodowej oraz korzystniejsze od wskazanego aktu prawnego postanowienia układu zawartego przez przewodniczącego zarządu gminy (przewodniczącego zarządu związku komunalnego). Powyższa zasada powinna być respektowana przez cały okres obowiązywania porozumień. Wobec tego każda korzystna – z punktu widzenia nauczy-

33 W. Sanetra: Kodeks pracy..., op. cit., s. 568.

34 Z. Salwa: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 93. Odstępstwo od powyższej zasady przewiduje art. 24127 kp., który stanowi, że w celu uniknięcia lub ograniczenia zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawierać porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień na okres nie dłuższy niż jeden rok. W takim przypadku art. 241²⁶ nie stosuje się. Regulacja ta umożliwia pracodawcy podjęcie działań zmierzających do poprawy sytuacji ekonomicznej zakładu pracy i uniknięcia zwolnień grupowych wg zasad przewidzianych w ustawie z 28 XII 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r., nr 4, poz. 19 ze zm.). Przejściowo ustalone warunki pracy nie mogą być jednak mniej korzystne od powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Por. M. Sewerynski: Układy zbiorowe pracy w okresie demokratycznej przebudowy państwa i gospodarki, „Państwo i Prawo” nr 12/1992, s. 25.

35 Ustawa z 26 I 1982 r. – Karta Nauczyciela (tj. Dz.U. z 1997, nr 56, poz. 357 ze zm.).

cieli – zmiana w treści układu zawartego przez MEN powodowała automatyczne uchylene kolidujących z nimi postanowień układu wynegocjowanego na szczeblu terytorialnym. Od 1 stycznia 1999 r. obowiązują znowelizowane przepisy Karty Nauczyciela³⁶. Artykuł 36 ust. 3 ustawy (w nowym brzmieniu) przewiduje, że ponadzakładowy układ zbiorowy pracy dla nauczycieli może być zawarty także przez organy jednostek samorządu terytorialnego prowadzące szkoły z właściwymi ponadzakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi nauczycieli. W przeciwieństwie do dotychczas obowiązujących regulacji, przytoczony przepis nie ustanawia szczególnych wymogów co do treści porozumienia wynegocjowanego na szczeblu jednostki samorządowej. Możliwe są zatem dwie sytuacje. Po pierwsze, w układzie zbiorowym, o którym mowa w art. 36 ust. 3 Karty Nauczyciela, dojdzie do powtórzenia postanowień układowych zamieszczonych w porozumieniu wynegocjowanym przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. Po drugie, strony układowe określone w tym przepisie w odmienny sposób ukształtują prawa i obowiązki pracowników oświaty. Z treści art. 36 ust. 3 ustawy wynika, iż w porozumieniu zawartym na szczeblu jednostki samorządu terytorialnego mogą się znaleźć postanowienia zarówno korzystniejsze, jak i mniej korzystne dla pracowników niż przepisy układu ponadzakładowego wynegocjowanego przez organ administracji państwowej, ale nie mniej korzystne niż przepisy powszechnie obowiązujące (art. 9 § 2 kp.). Zgodnie z nową formułą przepisów ustawy z 26 I 1982 r. – Karta Nauczyciela układ zbiorowy pracy zawarty później uchyla w całości porozumienie zarejestrowane wcześniej zgodnie z zasadą *lex posterior derogat legi priori*.

Do nauczycieli zatrudnionych w samorządowych jednostkach sfery budżetowej mogą mieć ponadto zastosowanie korzystniejsze przepisy wynikające z układu zakładowego (art. 241²² kp.).

Wśród autonomicznych (swoistych) źródeł prawa pracy art. 9 § 2 kp. wymienia także regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Relacje między układem zbiorowym a wymienionymi aktami określa art. 9 § 3 kp., według którego postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pra-

36 Art. 38 ustawy z 24 VII 1998 r. o zmianie niektórych ustaw określających kompetencje organów administracji publicznej w związku z reformą ustrojową państwa (Dz.U. nr 106, poz. 668).

owników niż postanowienia układów zbiorowych pracy. Z treści cytowanego przepisu wynika więc, iż porozumienia normatywne mają charakter nadrzędny nad innymi autonomicznymi źródłami prawa pracy (regulaminami, statutami). Te ostatnie nie mogą być bowiem mniej korzystne dla zatrudnionych niż postanowienia układu zbiorowego. Innymi słowy, strony stosunku pracy wiążą tylko te postanowienia regulaminów i statutów, które są tak samo korzystne bądź korzystniejsze dla pracowników niż regulacje przewidziane w porozumieniu normatywnym. Nie obowiązują zaś te postanowienia regulaminów i statutów, które naruszają powyższą zasadę.

Zasada uprzywilejowania pracownika winna być respektowana przez cały czas obowiązywania autonomicznych aktów prawnych. Jeżeli po zawarciu regulaminu lub statutu wejdzie w życie układ zbiorowy pracy, korzystniejsze postanowienia tego ostatniego zastępują kolidujące z nimi regulacje przewidziane w regulaminach lub statutach. W mocy pozostają natomiast te przepisy aktów niższego rzędu, które są korzystniejsze od postanowień zamieszczonych w układzie zbiorowym pracy wynegocjowanym później, a także te postanowienia regulaminów i statutów, które dotyczą materii nie unormowanej w porozumieniu normatywnym.

W związku z powyższym należy przyjąć, iż w relacjach układ zbiorowy pracy a inne autonomiczne akty prawne, które według art. 9 kp. zajmują niższe miejsce w hierarchii zasada uprzywilejowania pracownika ma pierwszeństwo przed regułą kolizyjną *lex superior lex prior*.³⁷

Zasada korzystności występuje również w relacjach między umową o pracę (lub innym aktem na podstawie którego pozostaje sto-

37 Dotychczas związku regulaminu pracy z układem zbiorowym pracy były dość luźne, gdyż postanowienie układowe rzadko wykraczały w sferę obowiązków pracowniczych. Obecnie ustawodawca dopuszcza możliwość niewydawania regulaminu jeżeli kwestie dotyczące organizacji i porządku w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy zostaną uregulowane w układzie zbiorowym pracy. Na temat regulaminów por. B. Cudowski: Regulamin pracy, „Radca Prawny” nr 1/1997, s. 3-10; A. Dubowik: Regulamin wynagrodzenia jako źródło zakładowego prawa pracy po nowelizacji kodeksu pracy, „Praca z Zabezpieczenie Społeczne” nr 5/1996, s. 57-67; G. Goździewicz: Regulamin wynagradzania w znowelizowanym kodeksie pracy, „Przegląd Sądowy” nr 7-8/1996, s. 43-57; tenże: Regulamin pracy w znowelizowanym kodeksie pracy, „Prawo Pracy” nr 6/1996, s. 19-26; J. Skoczyński: Regulamin pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 5/1996, s. 43-56.

sunek pracy) a przepisami prawa pracy, w tym także postanowieniami układów zbiorowych pracy.

Wyraża ją *expressis verbis* art. 18 § 1 kp., który stanowi, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy (powołania, mianowania oraz wyboru), nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W związku z powyższym stwierdzeniem nasuwa się pytanie, czy klauzula ta odnosi się do wszystkich norm zarówno dyspozytywnych, jak i bezwzględnie obowiązujących.

Swoboda stron przy ustalaniu treści umowy o pracę pozostaje w ścisłym związku z charakterem prawnym przepisów, które regulują stosunek pracy. Nie wymaga uzasadnienia teza, że przede wszystkim strony w umowie mogą dowolnie kształtować te elementy stosunku pracy, które wyraźnie zostały przekazane przez ustawodawcę do ustalenia przez kontrahentów lub w ogóle nie zostały określone w przepisach prawa pracy, ewentualnie zostały uregulowane normami względnie obowiązującymi (*ius dispositivum*).³⁸

Nieco inaczej kształtują się uprawnienia pracownika i pracodawcy w przypadku norm semiimperatywnych (jednostronnie bezwzględnie obowiązujących). Nieważne są bowiem tylko postanowienia umowne mniej korzystne dla pracownika.³⁹ Trudno natomiast zgodzić się ze stwierdzeniem, że ustawodawca regulując określone kwestie za pomocą *ius cogens*, w tym celu, aby nie ulegały one zmianie, godził się z możliwością korzystniejszego ich unormowania w umowie o pracę. Wobec tego art. 18 § 1 kp. należy rozumieć w ten sposób, iż ustawodawca dopuszcza korzystniejsze uregulowania treści umowy o pracę w stosunku do wszelkich aktów prawnych regulujących prawa i obowiązki pracowników, w tym również w stosunku do układów zbiorowych pracy, pod warunkiem jednak, że poszczególne elementy stosunku pracy regulują przepisy względnie obowiązujące lub jednostronnie bezwzględnie obowiązujące. Jeżeli zaś w odniesieniu do pewnych kwestii kodeks pracy przewiduje *ius cogens*, to unormowanie te nie

38 Z. Salwa: Rola umowy o pracę w kształtowaniu stosunku pracy, „Państwo i Prawo” nr 11/1977, s. 26.

39 B. Wagner: Umowy i porozumienia prawa pracy. Wybrane zagadnienia, „Studia Cywilistyczne” t. XXXV, s. 67.

mogą być przedmiotem ustaleń umownych, nawet wówczas gdy ustalenia te są korzystniejsze dla pracownika.⁴⁰

Ograniczenie zasady uprzywilejowania pracownika wiąże się także z brakiem normy, która mogłaby zastąpić nieważną klauzulę umowną. Dotyczy to w szczególności zakazów związanych z rodzajem pracy.⁴¹ Kodeks pracy nie określa sankcji za naruszenie powyższych zakazów. Wobec tego poprzez art. 300 kp. odpowiednio stosuje się art. 58 § 1 i 3 kc.⁴²

Klauzula korzystności występuje w podwójnym znaczeniu: negatywnym i pozytywnym. W aspekcie negatywnym oznacza, zgodnie z treścią art. 9 § 2 kp., zakaz zamieszczenia w układzie zbiorowym pracy postanowień mniej korzystnych niż przepisy kodeksu pracy oraz ustaw i aktów wykonawczych do ustaw.⁴³ Natomiast na podstawie art. 18 § 1 kp. zakaz wprowadzania tego rodzaju regulacji do umowy o pracę (lub innego aktu, na podstawie którego dochodzi do nawiąza-

40 K. Kolasiński: *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996, s. 50; Z. Salwa: *Rola umowy...*, op. cit., s. 33; B. Wagner: *Układ zbiorowy...*, op. cit., s. 4. Taki charakter mają zwłaszcza normy określające sprawy wymienione w art. 240 § 3 kp., jak również art. 291 § 4 kp. w którym zastrzega się, że terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną.

41 L. Kaczyński: *Zasada uprzywilejowania pracownika w świetle kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo” nr 8/1984, s. 67-70, tenże: *Zasada swobody umów po nowelizacji kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo” nr 3/1997, s. 14-15. Wśród kryteriów określających granice autonomii woli stron w umownych stosunkach pracy wymienić należy nie tylko zasadę uprzywilejowania pracownika, ale także sprzeczność z ustawą, naruszenie właściwości stosunku prawnego oraz sprzeczność czynności prawnej z zasadami współżycia społecznego (art. 351¹ kc. w zw. z art. 300 kp.). Por. M. Safjan: *Zasada swobody umów*. (Uwagi wstępne na tle wykładni art. 353¹ kc), „Państwo i Prawo” nr 4/1993, s. 12-19; M. Sośniak: *Zasada swobody umów w prawie obligacyjnym z perspektywy schyłku XX wieku*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego Studia Iuridica Silesiana”, Katowice 1985, s. 7-49; B. Wagner: *Zasada swobody umów w prawie pracy*, „Państwo i Prawo” nr 6/1987, s. 64-76.; C. Żuławska: *Wokół zasady wolności umów* (art. 353¹ kc. i wykładnia zwyczajnej), „Prace Cywilistyczne”, pod red. E. Gniewek, Wrocław 1994, s. 173-186.

42 M. Gersdorf - Giaro: *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, s. 39; G. Goździe-wicz: *Szczególne właściwości...*, op. cit., s. 171; tenże: *Moc wiążąca...*, op. cit., s. 79; T. Liszcz: *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977, s. 170-176; U. Jackowiak: *Sankcje zatrudniania kobiet przy pracach wzbronionych*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” nr 5 - 6 / 1991, s. 56-57; B. Wagner: *Zakres swobody...*, op. cit., s. 90-91.

43 J. Wratny: *Zakres przedmiotowy układów...*, op. cit., s. 33.

nia stosunku pracy). W związku z tym można uznać, że przepisy prawa pracy mają charakter norm ochronnych (gwarancyjnych).⁴⁴

W sensie pozytywnym zasada uprzywilejowania pracownika oznacza dopuszczalność wprowadzania do układów zbiorowych pracy i umów o pracę postanowień korzystniejszych niż przepisy ustawodawstwa pracy. W tym przypadku przepisy prawa pracy ustanawiają jedynie pewien minimalny zakres uprawnień pracowniczych, który może ulec zmianie wolę stron.⁴⁵

Ustalenia wymaga okoliczność, kiedy postanowienia układów zbiorowych pracy albo umowy są korzystniejsze dla pracownika. Sąd Najwyższy stwierdził, że ocena „korzystniejszego” dla pracownika charakteru rozstrzygnięcia, zawartego w umowie, musi mieć naturę obiektywizowaną, odnosić się do chwili zawarcia umowy. Obiektywizacja oceny polega m.in. na uwzględnieniu zmian zachodzących na rynku pracy. Nie może to być natomiast ocena dokonywana jedynie w oparciu o subiektywne kryteria, związane z poglądami, czy zmieniającymi się żądaniami i oczekiwaniami pracownika. Jeżeli możliwe korzyści przeważają nad możliwymi pewnymi negatywnymi stronami danej regulacji dla pracownika, należy uznać, że globalnie postanowienia umów o pracę spełniają warunki w art. 18 § 2 kp.⁴⁶ Inaczej ocenia się korzystność postanowień układowych, które obejmują ogół pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę. Powyższe kryterium spełniają te przepisy układy zbiorowego pracy, które uwzględniają interesy zatrudnionych, do których układ jest stosowany. Bierze się pod uwagę interesy, które przeciętnie czy w sytuacjach typowych dla określonej grupy pracowników uważane są za ważniejsze, istotniejsze od zagwarantowanych w umowie, od której porozumienie wprowadza odstępstwa.

Zasada automatyzmu prawnego

Bliższego wyjaśnienia wymaga mechanizm uchylania mniej korzystnych postanowień zamieszczonych w układzie zbiorowym pracy

44 J. Wrątny, op. cit., s. 33 L. Kaczyński: Zasada swobody umów..., op. cit., s. 13.

45 W. Szubert: Układy zbiorowe pracy, Warszawa 1960, s. 187.

46 Z uzasadnienia uchwały Sądu Najwyższego z 9 IX 1994 r. I PZP 46/94 (OSNAP i US z 1995 r., nr 7, poz. 87).

oraz umowie o pracę (i innym akcie na podstawie którego powstaje stosunek pracy).

W tym zakresie obowiązuje zasada automatyzmu prawnego, która polega na wprowadzeniu *ex lege* do treści stosunku pracy w miejsce postanowień mniej korzystnych dla pracownika, rozstrzygnięć wynikających z przepisów prawa pracy.⁴⁷

Regułę tę *expressis verbis* wyraża art. 18 § 2 kp. Zgodnie z jego treścią postanowienia umów i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Przedstawiony mechanizm zapobiega pustce prawnej, która mogłaby zamiast ochrony przynieść szkodę interesom pracownika.⁴⁸ Przepisy prawa pracy mają zastosowanie także w razie ustanowienia w układzie zbiorowym pracy postanowień mniej korzystnych niż przepisy powszechnie obowiązujące (art. 9 § 2 kp.), czy też w układzie zakładowym postanowień mniej korzystnych niż przewidziane w układzie ponadzakładowym (art. 241²⁶ § 1 kp.).

W oparciu o zasadę automatyzmu prawnego kształtują się relacje między układem zbiorowym pracy a umową o pracę w ujęciu statycznym,⁴⁹ tzn. gdy umowa o pracę zostaje zawarta w okresie obowiązywania układu zbiorowego. Zagadnienie to należy rozpatrzyć także w sytuacji odwrotnej, tzn. gdy po zawarciu umowy o pracę wejdzie w życie układ zbiorowy (ujęcie dynamiczne). Nasuwa się pytanie, czy także w tym przypadku postanowienia układowe zastępują automatycznie określone postanowienia umowy. W tym zakresie stosuje się art. 241¹³ kp., według którego tylko korzystniejsze postanowienia układowe z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umów o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (§ 1).

Przez zwrot „postanowienie wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy” należy rozumieć treść wyznaczoną przez normy zawarte w przepisach prawa pracy obowiązujących przed wejściem w

47 T. Bińczycka-Majewska: Zmiana treści umownego stosunku pracy, „Studia Prawnicze” nr 2/1997, s. 22.

48 W. Szubert: Układy..., op. cit., s. 180.

49 B. Wagner: Układy zbiorowe... op. cit., s. 5.

życie układu zbiorowego, tzn. w ustawach, aktach wykonawczych, wcześniejszych układach zbiorowych pracy (art. 56 kc. w zw. z art. 300 kp.)⁵⁰, jak również ustalenia poczynione bezpośrednio przez strony stosunku pracy. Zatem treść art. 241¹³ § 1 kp. wskazuje wyraźnie, że zastąpieniu podlegają tylko te elementy umowy o pracę (powołania, mianowania wyboru), które są mniej korzystne niż postanowienia układu zbiorowego pracy. Skutek ten następuje automatycznie, bez jakiegokolwiek działania pracodawcy w postaci wypowiedzenia zmieniającego lub innego oświadczenia woli.⁵¹

Postanowienie układów zbiorowych pracy mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 241¹³ § 2 kp.).⁵² Oznacza to, że korzystniejsze postanowienia umowne pozostają w mocy (po wejściu w życie nowego porozumienia normatywnego) do czasu ich zmiany na postawie art. 42 kp.⁵³ Wobec powyższego zasada automatyzmu prawnego działa w jednym kierunku, zmieniając tylko te warunki umów o pracę, które są mniej korzystne dla pracowników, zachowując zaś to, co jest korzystniejsze.⁵⁴

Należy zauważyć, że regulacja art. 241¹³ § 2 kp. nie zobowiązuje pracodawcy do ujednoczenia sytuacji zatrudnionych w zakresie ich praw i obowiązków, a jedynie umożliwia mu dostosowanie treści stosunku pracy do nowych warunków.

50 K. Jaśkowski: Układy zbiorowe pracy. Praktyczny komentarz, Warszawa 1994, s. 39 - 40; B. Wagner: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 6.

51 W. Masewicz: Układy zbiorowe pracy w świetle nowej regulacji prawnej, Bydgoszcz 1994, s. 180; Z. Salwa: Układy zbiorowe..., op. cit., s. 58.

52 G. Goździewicz mechanizm ten określa zasadę ograniczonego automatyzmu prawnego, korzystniejsze bowiem umowne ustalenia warunków pracy, a zwłaszcza płacy w porównaniu zarówno z postanowieniem starego, jak nowego układu zbiorowego pozostają w mocy i ich zmiana będzie możliwa w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenie zmieniającego. Por. G. Goździewicz: Moc wiążąca..., op. cit., s. 91.

53 T. Bińczycka – Majewska, op. cit., s. 22-23; W. Piotrowski: Zawarcie umowy o pracę w: Studia nad kodeksem pracy, Poznań 1975, s. 53; Z. Salwa: Układy zbiorowe ..., op. cit., s. 20 - 21; B. Trepiński: Świadczenia zakładu pracy na rzecz pracowników [w:] Studia nad kodeksem pracy, op. cit., s. 147-148. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 VI 1992 r. APr 34 / 92, OSP 1993, z. 5, poz. 107.

54 W. Masewicz, op. cit., s. 191.

Powstaje problem dotyczący trwałości zmian wprowadzonych do umowy o pracę w oparciu o zasadę automatyzmu prawnego w razie rozwiązania układu zbiorowego pracy. Odpowiedzi wymagają następujące pytania, co dzieje się z umową o pracę w razie wygaśnięcia układu, który ją przekształcił, czy umowa w swej zmienionej postaci trwa dalej do czasu rozwiązania lub zmiany w trybie przewidzianym w kodeksie pracy czy też wygaśnięcie układu zbiorowego pracy powoduje automatyczny powrót umowy o pracę do jej pierwotnej wersji. Przyjęcie pierwszej z przedstawionych możliwości jest równoznaczne z uznaniem, że zmiany wprowadzone do umowy o pracę mają charakter trwały, uniemożliwiają bowiem uchylenie się od nich bez rozwiązania całej umowy. Z kolei drugie stanowisko oznacza, że warunki ustalone przez strony stosunku pracy mają trwalszą moc niż postanowienie układowe. Te pierwsze obowiązywałyby przez cały czas istnienia stosunku prawnego, podczas gdy postanowienia układowe tylko przez okres funkcjonowania porozumienia normatywnego.⁵⁵ Przedstawione wątpliwości rozstrzyga art. 241⁷ § 5 zd. drugie kp., przewidujący, iż warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, wynikające z dotychczasowego układu, obowiązują także po rozwiązaniu układu do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Tym samym ustawodawca wykluczył automatyczne przekształcenie stosunków pracy pracowników objętych wygasłym porozumieniem,⁵⁶ ale jednocześnie stworzył możliwości powrotu do ich pierwotnej wersji. Innymi słowy, zmiany dokonane w umowie o pracę przez układ zbiorowy pracy mają trwalszą moc niż samo porozumienie, gdyż obowiązują także po utracie przez układ mocy obowiązującej, do czasu ich wypowiedzenia i zaproponowania nowych warunków pracy i płacy, zgodnie z art. 42 kp. Opisana zasada odnosi się wyłącznie do postanowień dotyczących stosunku pracy. Moc obowiązującą zachowują więc przepisy układowe regulujące prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy. Inaczej przedstawia się sytuacja osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, a także emerytów i rencistów. W odniesieniu do nich wygaśnięcie układu powoduje natychmiastowy skutek w postaci utraty mocy prawnej postanowień adresowanych do tych osób. Podobnie w przypadku postanowień normatywnych, które określają inne kwestie niż

55 W. Szubert, op. cit., s. 181.

56 K. Jaśkowski, op. cit., s. 28; J. Wratny, D. Kotowska, J. Szczot, op. cit., s. 281.

stosunek pracy i postanowień obligacyjnych.⁵⁷ Świadczy o tym zdanie pierwsze przytoczonego przepisu, według którego postanowienia układu tracą moc obowiązującą z dniem jego rozwiązania.

Zasada automatyzmu prawnego stanowi podstawową regułę działania układów zbiorowych. Gdyby o wejściu jego w życie decydowały jedynie strony stosunku pracy, zwłaszcza pracodawca, porozumienia odgrywałyby drugorzędną, mało znaczącą rolę wśród źródeł prawa pracy i uległyby degradacji.⁵⁸

Analiza przepisów kodeksu pracy dotyczących materii układowej pozwala stwierdzić, że wzajemne relacje między układem zbiorowym a innymi przepisami prawa pracy (ustawami, aktami wykonawczymi), opierają się na zasadzie *lex superior - lex prior*. Z tą jednakże różnicą, iż postanowienia korzystniejsze dla pracowników przewidziane w akcie niższego rzędu mają pierwszeństwo przed przepisami powszechnie obowiązującymi.

Zasada uprzywilejowania pracownika oraz automatyzmu występuje w relacjach układ zbiorowy (źródło prawa) a umowa o pracę. Automatycznemu zastąpieniu ulegają te elementy umów, które są mniej korzystne dla zatrudnionych niż przepisy układowe. Natomiast postanowienia korzystniejsze pozostają w mocy do czasu ich zmiany w trybie przewidzianym w kodeksie pracy. Powyższa regulacja zapewnia bowiem szerszą ochronę uprawnień pracowniczych.

57 Z. Salwa: Układy zbiorowe... op. cit., s. 44; W. Sanetra: Kodeks pracy..., op. cit., s. 539.

58 W. Masewicz: Układy... op. cit., s. 192. Pod rządem ustawy z 14 IV 1937 r. o układach zbiorowych pracy z zasadą automatyzmu prawnego łączyła się zasada niezmienności postanowień układowych, w myśl której strony stosunku pracy nie mogły w umowie o pracę (lub innym akcie) zmienić treść porozumienia normatywnego. Według M. Świącickiego zasada ta wydobywała imperatywny charakter norm układowych, op. cit., s. 98; podobnie W. Szubert, op. cit., s. 179. W świetle obecnie obowiązujących przepisów kodeksu pracy zasada ta nie jest respektowana. Artykuł 18 § 1 kp. wskazuje bowiem, że w sytuacji gdy dochodzi do zawarcia umowy o pracę w trakcie obowiązywania już układu, strony stosunku pracy mogą wzajemne prawa i obowiązki uregulować w odmienny sposób niż czyni to porozumienie, przy czym jak była o tym mowa, zmiany te winny mieć na względzie interes pracownika. Inny pogląd zdaje się reprezentować W. Masewicz, który uważa, że uznanie tej zasady jest równoznaczne z traktowaniem układów w ich części normatywnej jako źródła prawa o charakterze bezwzględnie obowiązującym, Układy..., op. cit., s. 192.