

IWONA SIEROCKA¹

ZAWIESZENIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY ZE WZGLĘDU NA SYTUACJĘ FINANSOWĄ PRACODAWCY

1. Wprowadzenie

W przepisach prawa pracy istotną rolę odgrywają tzw. autonomiczne (zakładowe) akty prawne, w gronie których poza układami zbiorowymi pracy, regulaminami i statutami określającymi prawa oraz obowiązki stron stosunku pracy wymienia się oparte na ustawie porozumienia zbiorowe regulujące status prawny pracowników i pracodawców. Wśród tego rodzaju źródeł prawa w przepisach kodeksu pracy wymienia się w szczególności porozumienie o zawieszeniu przepisów prawa pracy (art. 9¹ kp.) oraz porozumienie zawieszające regulacje układowe (art. 241²⁷ kp.). Mocą tego ostatniego mogą być zawieszane w całości lub w części postanowienia układu ponadzakładowego i zakładowego lub jednego z nich. W przypadku porozumienia przewidzianego w art. 9¹ kp. wyraźnie zastrzeżono, że nie dotyczy ono przepisów kodeksu pracy, innych ustaw i aktów wykonawczych. Mając na względzie uregulowania konstytucyjne, wyłączeniem należy objąć także inne powszechnie obowiązujące akty prawne. Chodzi w tym względzie o konstytucję, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz przepisy Unii Europejskiej. W związku z treścią art. 241²⁷ kp. spod działania porozumienia określonego w art. 9¹ kp. wyłączone są także układy zbiorowe pracy². W konsekwencji porozumienie o zawieszeniu przepisów

¹ Dr hab., prof. Uniwersytetu w Białymstoku.

² Inaczej K. Jaśkowski, Komentarz do art. 9¹ kp., [w:] Komentarz aktualizowany do kodeksu pracy, Lex/el.2015; A. Musiała, Komentarz do art. 9¹ kp., [w:] K.W. Baran (red.), Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2016, s. 583.

prawa pracy *de facto* odnosi się do innych porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów niebędących aktami wykonawczymi³.

2. Podmioty zawierające porozumienie o zawieszeniu przepisów prawa oraz porozumienie o zawieszeniu układu zbiorowego pracy

W myśl art. 9¹ § 2 kp. porozumienie o zawieszeniu przepisów prawa pracy zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa. W przepisie tym nie zdefiniowano określenia „organizacja związkowa reprezentująca pracowników”, natomiast uczyniono to w odniesieniu do układów zbiorowych pracy. Zgodnie bowiem z art. 238 § 1 pkt 2 kp., ilekroć w przepisach działu jest mowa o organizacji związkowej reprezentującej pracowników, należy przez to rozumieć organizację związkową zrzeszającą pracowników, dla których układ jest zawierany. Dotyczy to również zrzeszenia (federacji) związków zawodowych, w skład którego wchodzi te organizacje związkowe, a także ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) zrzeszającej takie organizacje związkowe lub zrzeszenia (federacje) związków zawodowych. Z treści cytowanego przepisu wynika, że organizacją reprezentującą pracowników jest nie tylko ten związek zawodowy, do którego zatrudniony bezpośrednio przystąpił, ale także te struktury związkowe, w których uczestniczy pośrednio poprzez udział w nich danego związku zawodowego⁴. Należy zauważyć, że definicja ta wymaga respektowania na gruncie regulacji układowych. Nie ma natomiast możliwości stosowania jej wprost do porozumienia przewidzianego w art. 9¹ kp. W moim przekonaniu określenie „organizacja związkowa reprezentująca pracowników”, którym posłużono się w tym przepisie, ma węższe znaczenie. Mianem tym należy określić organizację, która bezpośrednio zrzesza pracowników świadczących pracę na rzecz podmiotu, u którego ma być zawarte porozumienie o zawieszeniu przepisów⁵. Z uprawnienia w tym zakresie korzystają zatem nie tylko zakładowe i międzyzakładowe organizacje związkowe spełniające kryteria określone w ustawie z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych⁶, ale także inne organizacje związkowe, do których należą pracownicy danego pracodawcy niezależnie od ich liczebności.

Jeżeli u danego pracodawcy działa tylko jeden związek zawodowy, zgodnie z treścią art. 7 ust. 1 u.z.z., w rokowaniach w celu zawarcia stosownego porozumienia związek ten reprezentuje oprócz swoich członków także pracowników nie-

3 Zob. B. Cudowski, *Zbiorowe zawieszenie treści umownych stosunków pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Prawo pracy a bezrobocie*, Warszawa 2003, s. 110.

4 Zob. W. Sanetra, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 1198.

5 W ocenie K.W. Barana art. 238 § 1 pkt 2 kp. ma zastosowanie *a simili* do porozumień zawieszających, zob. K.W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 76.

6 Tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881; dalej jako „u.z.z.”

zrzeszonych. Pojawia się problem w przypadku wielości organizacji związkowych. Zważywszy, że w art. 9¹ kp. ustawodawca nie zawarł szczegółowych regulacji dotyczących współdziałania organizacji związkowych, nasuwa się pytanie, czy należy w tym względzie odwołać się do zasad przewidzianych w art. 30 ust. 4 u.z.z., który stanowi, że w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez te organizacje związkowe. Z treści tego przepisu wynika, że w sytuacjach, w których ma dojść do zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi, organizacje związkowe wyłaniają wspólną reprezentację. Jedną z takich spraw są rokowania w celu zawarcia porozumienia o zawieszeniu przepisów prawa pracy. Oznacza to, że na związkach zawodowych działających u określonego pracodawcy spoczywa obowiązek zawarcia wstępnego porozumienia w kwestii powołania wspólnej reprezentacji, której celem jest uzgodnienie i przedstawienie wspólnego stanowiska w sprawie zakresu zawieszenia⁷. W rezultacie, w warunkach pluralizmu związkowego podmiotem uprawnionym do reprezentowania ogółu pracowników na danym szczeblu działalności związkowej staje się wspólna reprezentacja związkowa, której poszczególne związki zawodowe przekazują w tym zakresie swoje uprawnienia. Wspólna reprezentacja działa wobec tego w imieniu wszystkich organizacji, które stały się sygnatariuszami porozumienia o jej powołaniu. W efekcie prawo zawarcia porozumienia zawieszającego przepisy prawa pracy w imieniu zatrudnionych przysługuje wyłącznie wspólnej reprezentacji struktur związkowych działających u danego pracodawcy; prawa w tym zakresie pozbawione są natomiast poszczególne związki zawodowe.

W przypadku braku porozumienia pomiędzy organizacjami związkowymi nie ma podstaw do stosowania reguł przewidzianych w art. 30 ust. 5 u.z.z. ani też rozwiązań przyjętych w odniesieniu do innych autonomicznych źródeł prawa, np. porozumienia w sprawie telepracy (art. 67⁶ kp.), porozumienia w sprawie zwolnień grupowych (art. 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁸), zakładowej umowy emerytalnej (art. 11 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych⁹), w których prawo zawarcia określonego porozumienia zapewnia się reprezentatywnym organizacjom związkowym¹⁰. W efekcie porozumienie zawieszające przepisy prawa pracy może być zawarte w sytuacji, gdy

7 Zob. Z. Mysza, [w:] G. Goździewicz, Z. Mysza, J. Piątkowski, *Uprawnienia związków zawodowych w stosunkach pracy*, Poznań 1991, s. 20-21.

8 Tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 192 ze zm.

9 Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1449.

10 Zob. B. Cudowski, *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych w sporach zbiorowych pracy*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, Toruń 2001, s. 318-319.

pracodawca uzgodni jego treść ze wszystkimi organizacjami związkowymi. Brak akceptacji ze strony nawet najmniejszego związku zawodowego pozbawia partnerów społecznych prawa zawarcia wskazanego porozumienia kryzysowego.

Stosownie do art. 9¹ § 2 kp., jeżeli pracodawca nie jest objęty organizacją związkową, porozumienia zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Dopuszczając pozazwiązkową reprezentację załogi, ustawodawca uwzględnił postulaty przedstawicieli nauki, którzy od dawna domagali się zniesienia monopolu związków zawodowych w rokowaniach zbiorowych. W doktrynie wskazywano, że współdziałanie pracodawcy z przedstawicielami zatrudnionych odpowiada standardom międzynarodowym, zwłaszcza konwencji nr 154 MOP dotyczącej popierania rokowań zbiorowych, w której jest mowa o przedstawicielach pracowników, co nie musi oznaczać jedynie związków zawodowych, a także art. 6 Europejskiej Karty Społecznej, dotyczącego prawa do rokowań zbiorowych oraz proklamowania i organizowania strajku¹¹. Także dyrektywy i inne akty prawne Unii Europejskiej dopuszczają pozazwiązkowe przedstawicielstwo¹². Nie bez znaczenia pozostaje także zjawisko systematycznego zmniejszania się liczby pracodawców objętych działaniem struktur związkowych.

Ustawodawca nie określił ani podmiotu, który uprawniony byłby do wyboru reprezentantów, ani trybu ich wyłaniania, stwierdzając jedynie, że wybór powinien nastąpić w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Z uwagi na lakoniczność uregulowań w tym zakresie nie można wykluczyć sytuacji, w której wyboru reprezentantów pracowników dokona pracodawca w sposób przez siebie ustalony. Zdaniem B. Cudowskiego tego typu działania należałoby uznać za niedopuszczalne¹³. Reprezentację pozazwiązkową powinna wybierać załoga określonego zakładu pracy, w sposób wskazany w przepisach wewnątrzzakładowych lub wynikający z utartego zwyczaju. W razie braku uregulowań bądź wykształconej praktyki wyłanianie reprezentantów powinno spoczywać w gestii ogólnego zebrania załogi¹⁴.

Nie budzi wątpliwości, że w gronie reprezentantów zatrudnionych nie mogą się znaleźć osoby wchodzące w skład organu zarządzającego (art. 3¹ kp.). Ich udział powodowałby bowiem konflikt interesów pracodawcy i zatrudnionych. Część zarządu występowałaby bowiem w roli przedstawicieli pracowników, część zaś pełniłaby funkcje reprezentantów pracodawcy.

11 Zob. H. Lewandowski, Komentarz do art. 6 EKS, [w:] B. Skulimowska (red.), Europejska Karta Socjalna, Ośrodek Informacji i Dokumentacji Rady Europy i Uniwersytetu Warszawskiego, Biuletyn 1-2, Warszawa 1997, s. 50.

12 Zob. L. Florek, Przedstawiciele pracowników w europejskim prawie pracy [w:] G. Goździewicz (red.), Reprezentacja praw i interesów pracowniczych, Toruń 2001, s. 35.

13 B. Cudowski, Zbiorowe zawieszenie..., *op. cit.*, s. 119.

14 *Ibidem*.

Warto zauważyć, że do sprzeczności interesów może dochodzić także w przypadku reprezentacji związkowych, gdyż zgodnie z art. 2 ust. 1 u.z.z. prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają wszyscy pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy i pełnione funkcje, w tym także osoby zasiadające w organach zarządzających zakładem pracy¹⁵.

Przyjęte na gruncie art. 9¹ § 2 kp. rozwiązania z jednej strony zasługują na aprobatę, gdyż upoważnienie reprezentacji pozazwiązkowej do zawarcia porozumienia stwarza szansę większej liczbie pracodawców skorzystanie z tej instytucji i tym samym przewyciężenie trudności finansowych, z drugiej zaś wymóg pełnego konsensu ze wszystkimi organizacjami związkowymi budzi uzasadnione zastrzeżenia. Umożliwia bowiem nawet najmniejszemu związkowi zawodowemu skuteczne zaablokowanie rokowań zbiorowych.

Inaczej stronę pracowniczą uregulowano w przypadku porozumienia zawieszającego postanowienia układowe. Zgodnie z art. 241²⁷ § 1 kp. prawo zawarcia porozumienia o zawieszeniu układu ponadzakładowego i zakładowego lub jednego z nich przysługuje wyłącznie stronom układu zakładowego. W przypadku układu wynegocjowanego na szczeblu ponadzakładowym kompetencje w tej materii należą więc do podmiotów niebędących stroną danego układu. Podmioty te nie są zobowiązane do uzyskania zgody partnerów społecznych, którzy faktycznie wynegocjowali zawieszany układ ponadzakładowy. W odniesieniu do układu zakładowego z uprawnienia w tym zakresie – w imieniu zatrudnionych – korzystają zakładowe organizacje związkowe, które podpisały układ zbiorowy pracy. W tym względzie znajduje bowiem w pełni zastosowanie zasada wyrażona w art. 241⁹ § 2 kp., zgodnie z którą jeżeli układ został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności dotyczące tego układu podejmują organizacje związkowe, które go zawarły.

W razie gdy u pracodawcy obowiązuje jedynie układ ponadzakładowy, porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień mogą zawrzeć strony mające potencjalną zdolność układową. Na podstawie art. 241²³ kp. chodzi w tym zakresie o zakładową organizację związkową, w przypadku wielości związków zawodowych – o organizacje wyłonione w trybie określonym w art. 241²⁵ kp. oraz w art. 241^{25a} kp. W razie obowiązywania u danego pracodawcy układu zakładowego bądź zakładowego i ponadzakładowego porozumienie o zawieszeniu regulacji układowych w określonym zakresie zawierają strony, które faktycznie skorzystały z przyznanej im zakładowej zdolności układowej i wynegocjowały układ zbiorowy pracy.

15 W niektórych państwach prawo do zrzeszania się personelu kierowniczego w organizacjach pracowniczych jest ograniczone, zob. J. Wratny, Niektóre problemy wolności związkowej w krajach kapitalistycznych [w:] Z problematyki związków zawodowych i współuczestnictwa pracowników w zarządzaniu, „Studia i Materiały IP i SS” 1982, z. 21, s. 31-32.

Po stronie pracodawczej w rokowaniach w celu zawarcia zarówno porozumienia o zawieszeniu przepisów prawa pracy, jak i porozumienia zawieszającego postanowienia układowe może uczestniczyć każdy pracodawca w rozumieniu art. 3 kp., niezależnie od struktury organizacyjnej oraz rodzaju prowadzonej działalności. Mając na względzie, że porozumienie określone w art. 9¹ kp. dotyczy niektórych autonomicznych źródeł prawa pracy, w szczególności regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania, które wydawane są u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, w przypadku mniejszych pracodawców porozumienie to nie będzie miało znaczenia. W odniesieniu do regulacji układowej liczebność załogi nie odgrywa roli, przeszkodą zawarciu porozumienia, o którym mowa w art. 241²⁷ kp., może być natomiast brak partnera społecznego (zakładowej organizacji związkowej).

3. Dopuszczalność zawarcia porozumienia i termin jego obowiązywania

Zarówno w świetle art. 9¹ § 1 kp., jak i art. 241²⁷ § 1 kp. za okoliczność umożliwiającą zawieszenie autonomicznych źródeł prawa uznaje się sytuację finansową pracodawcy. Mimo braku w przepisach kodeksowych wyraźnych zastrzeżeń powszechnie przyjmuje się, że chodzi o jej pogorszenie. Stąd instytucje te określa się mianem porozumień kryzysowych. Służą one przezwycięzeniu trudnej sytuacji ekonomicznej pracodawcy. W efekcie są wykorzystywane w przypadku np. obniżenia zysku brutto¹⁶, zwiększenia się kosztów prowadzonej działalności. Porozumienia te umożliwiają dostosowanie warunków pracy, wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą do aktualnych możliwości pracodawcy¹⁷. Niekiedy zapobiegają zwolnieniom grupowym lub je znacznie ograniczają¹⁸. Przy tym w przeciwieństwie do uregulowań obowiązujących do roku 2001 porozumienia o zawieszeniu stosowania układu nie muszą służyć wyłącznie tym ostatnim celom. Regulacje dotyczące wymienionych porozumień służą zatem uelastycznianiu prawa pracy i jednocześnie są wyrazem troski strony pracowniczej i pracodawczej o dobro zakładu pracy¹⁹.

Ocena „sytuacji finansowej pracodawcy” należy do kompetencji partnerów społecznych. W przypadku porozumienia o zawieszeniu przepisów prawa pracy upoważnionymi w tym zakresie są pracodawca oraz reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a w razie jej braku przedstawicielstwo pracowników wy-

16 Zob. K.W. Baran, Z problematyki „innych porozumień” w zbiorowym prawie pracy, „Radca Prawny” 2006, nr 1, s. 68.

17 Zob. K. Rączka, Porozumienia zawieszające przepisy prawa pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 11, s. 28.

18 Podobnie L. Florek, [w:] *idem* (red.), Kodeks pracy..., op. cit., 2011, s. 1194.

19 Zob. G. Goździewicz, Gospodarcza funkcja układów zbiorowych pracy, [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk (red.), Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, Warszawa 2016, s. 147.

łonione w trybie przyjętym u danego pracodawcy, natomiast w odniesieniu do porozumienia o zawieszeniu układu kompetencje w tym względzie należą do stron układu zakładowego (pracodawca oraz zakładowa organizacja związkowa).

Ustawodawca nie określił kryteriów, którymi partnerzy społeczni powinni się kierować, analizując daną sytuację. Opinia co do sytuacji finansowej pracodawcy ma zatem w dużym stopniu charakter subiektywny. Do zawieszenia układu zbiorowego pracy (zakładowego lub ponadzakładowego) oraz innych autonomicznych źródeł prawa może zatem dojść w razie, gdy jego strony dojdą wspólnie do przekonania, że sytuacja pracodawcy jest na tyle trudna, że wymaga podjęcia stosownych działań po to, aby uniknąć bardziej drastycznych skutków, np. zwolnień grupowych. W wyroku z 6 grudnia 2005 r., III PK 91/05²⁰ Sąd Najwyższy podkreślił, że „sytuacja finansowa pracodawcy”, stanowiąca podstawę zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy (art. 9¹ i art. 241²⁷ kp.) lub postanowień umów o pracę (art. 23^{1a} kp.), nie podlega kontroli sądu.

Zarówno porozumienie o zawieszeniu autonomicznych źródeł prawa, jak porozumienie zawieszające stosowanie układu zbiorowego pracy obowiązuje przez czas określony przez partnerów społecznych, nie dłużej jednak niż przez trzy lata. W tym okresie pierwotnie ustalony termin może wolą stron porozumienia ulec skróceniu lub wydłużeniu²¹. Warto podkreślić, że w przepisach regulujących porozumienia kryzysowe ustawodawca nie zastrzegł, że są to instytucje o charakterze jednorazowym czy też że w określonym terminie (np. sześciu lat) łączny okres zawieszenia przepisów nie może przekroczyć trzech lat²². Stąd wniossek, że pracodawca oraz podmioty reprezentujące stronę pracowniczą mogą wielokrotnie zawieszać autonomiczne akty prawne nawet na okresy bezpośrednio następujące po sobie, o ile będzie za tym przemawiała sytuacja finansowa pracodawcy.

4. Zakres podmiotowy i przedmiotowy porozumienia zawieszającego stosowanie przepisów oraz porozumienia zawieszającego stosowanie układu zbiorowego pracy

Porozumienia kryzysowe co do zasady zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy. Partnerzy społeczni władni są do wyłączenia określonych grup pracowników²³, należy jednak podkreślić, że działania w tym

20 OSNP 2006, nr 21-22, poz. 316 z glosą B. Cudowskiego, „OSP” 2007, nr 11, poz. 123 oraz E. Podgóskiej-Rakiel, OSP – Prz. Orz. 2011, nr 4, s. 153 i n.

21 Podobnie L. Florek, [w:] L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011, s. 1195.

22 Z podobnym zastrzeżeniem mamy do czynienia w art. 39 ust. 1 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, w którym się przewiduje, że w okresie obejmującym 48 kolejnych miesięcy kalendarzowych łączny okres obowiązywania porozumienia o zawieszeniu składek podstawowych nie może przekraczać 24 miesięcy.

23 Zob. wyrok SN z 3 marca 2005 r., I PK 191/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 335.

względnie nie mogą nosić znamion dyskryminacji. W wyroku z 27 października 2004 r. (I PK 627/03)²⁴ Sąd Najwyższy orzekł, że zawieszenie stosowania postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 241²⁷ kp.) dotyczy także pracownika korzystającego w okresie przedemerytalnym z ochrony przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy (art. 39 w związku z art. 42 § 1 kp.). Należy podkreślić, że porozumienie zawieszające układ ponadzakładowy obejmuje jedynie pracowników świadczących pracę na rzecz pracodawcy zawierającego to porozumienie.

Na tle przepisów kodeksowych istotnym problemem jest zakres przedmiotowych porozumień kryzysowych.

Na wstępie należy zauważyć, że w art. 9¹ kp. mowa jest o zawieszeniu „przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy”, natomiast w art. 241²⁷ kp. o zawieszeniu układu zakładowego oraz układu ponadzakładowego”. W odniesieniu do tych ostatnich postanowienia regulujące prawa i obowiązki pracowników i pracodawców stanowią ich zasadniczą treść, ale jej nie wyczerpują. Stosownie do art. 240 kp. obligatoryjnie w układzie zbiorowym pracy (zakładowym i ponadzakładowym) powinny znaleźć się postanowienia określające wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień. Ponadto strony układowe mają możliwość zamieszczenia w układzie innych spraw pod warunkiem, że nie są one regulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. Nasuwa się zatem wniosek, że zakres przedmiotowy porozumienia o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy jest węższy od porozumienia zawieszającego postanowienia układowe.

W ocenie K. Rączki „niedopuszczalne jest zawieszenie tych postanowień prawa pracy, których realizacja nie jest związana z sytuacją finansową pracodawcy”. Podobny pogląd reprezentuje A. M. Świątkowski, który stwierdza, że „zawieszane mogą być wyłącznie te postanowienia układu zbiorowego pracy, które pozostają w związku z przyczyną zawieszenia i mogą wywrzeć wpływ na łagodzenie objawów przyczyn”, które legły u podstaw tego zawieszenia²⁵. Stanowiska autorów budzą pewne wątpliwości. Należy podkreślić, że przedmiotem działań stron układowych może być układ zbiorowy pracy (zakładowy lub ponadzakładowy) całości lub w części. Ustawodawca dopuszcza zatem zawieszenie wszystkich postanowień układowych, także tych, które nie rzutują wprost na sytuację ekonomiczną pracodawcy. Podobnie w przypadku porozumienia zawieszającego stosowanie innych autonomicznych aktów prawnych. Zważywszy, że na podstawie art. 9¹ § 1 kp. dopuszczalne jest zawieszenie w całości np. regulaminu pracy, nasuwa się wniosek, że porozumienie kryzysowe może dotyczyć także postanowień, które bezpośrednio nie wpływają na sytuację ekonomiczną pracodawcy.

24 Zob. OSNP 2005, nr 12, poz. 168.

25 Zob. A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, s. 1210.

W literaturze wyrażono także pogląd, że mimo braku wyraźnego przepisu zabraniającego zawieszenie uprawnień pracowniczych przewidzianych układem zbiorowym pracy w dziedzinie bhp, wydaje się, że materia ta – z uwagi na swoją doniosłość i funkcję – nie powinna być przedmiotem wyłączeń w ramach tego porozumienia²⁶. W moim przekonaniu zawieszenie postanowień układowych nie zagraża życiu lub zdrowiu pracowników. Kwestie dotyczące bhp są bowiem przedmiotem szczegółowych regulacji o charakterze powszechnie obowiązującym, a te nie mogą być zawieszane ani w trybie przewidzianym w art. 9¹ kp., ani też na podstawie art. 241²⁷ kp.

W zakresie i przez czas określony w porozumieniu kryzysowym nie stosuje się z mocy prawa wynikających z zawieszonego aktu prawnego warunków umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Z chwilą wejścia w życie określonego porozumienia automatycznie ustają zatem prawa i obowiązki pracowników i pracodawców wynikające z zawieszonego aktu prawnego. Mając na względzie, że skutek ten następuje *ex lege*, pracodawca nie ma obowiązku składania oświadczeń woli w kwestii zmiany warunków pracy lub płacy. W efekcie w okresie zawieszenia prawa i obowiązki pracowników świadczących pracę na rzecz danego pracodawcy określają przede wszystkim przepisy powszechnie obowiązujące oraz postanowienia aktów kreujących stosunek pracy (np. umowy o pracę). Respektowania w pewnym stopniu wymagają także autonomiczne akty prawne, o ile doszło jedynie do ich częściowego zawieszenia. Innymi słowy, w okresie wskazanym w porozumieniu kryzysowym status prawny zatrudnionych kształtują także zakładowe akty prawne obowiązujące u danego pracodawcy w części niezawieszanej.

Kwestia automatycznego ustania określonych postanowień była przedmiotem badania Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z 24 października 2006 r., SK 41/05²⁷, stwierdził, że art. 241²⁷ § 3 kp. zgodny jest z Konstytucją RP. W uzasadnieniu podnoszono, że specyfika porozumień zawieranych z uwagi na sytuację finansową pracodawcy na okres przejściowy usprawiedliwia odstępstwo od obowiązku dokonywania wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Stworzenie pracodawcy możliwości szybkiego reagowania na sytuację ekonomiczną, przy jednoczesnym obowiązku stosowania wypowiedzenia zmieniającego, byłoby bowiem nierealne. Stwierdzono ponadto, że pracownik poinformowany o zawieszeniu postanowień układu nie znajduje się w położeniu gorszym niż pracownik, wobec którego dokonano wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Nie ma bowiem przeszkód, aby pracownik uznający, że zawieszenie stosowania postanowień układu zbiorowego

26 Zob. G. Goździewicz, Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 3, s. 22.

27 OTK-A 2006, nr 9, poz. 126.

jest dla niego niekorzystne, rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem bądź na mocy porozumienia stron.

Należy podkreślić, że omawiane porozumienia nie dają podstaw do stosowania wobec pracowników mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż gwarantują to przepisy powszechnie obowiązujące. Porozumienie o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy oraz porozumienie zawieszające stosowanie postanowień układowych dotyczyć może zatem tych wszystkich warunków zatrudnienia, które zawierają regulacje rozszerzające na korzyść pracownika poziom uprawnień gwarantowanych w tych przepisach²⁸.

W wyroku z 19 lutego 2010 r., II PK 221/09²⁹ Sąd Najwyższy orzekł, że porozumienie o zawieszeniu stosowania w części zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 241²⁷ § 1 kp.) obowiązującego w spółdzielni pracy nie mogą powodować obniżenia wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę bez zastosowania art. 185 ustawy z 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (tekst jedn. Dz.U. 2003 r. Nr 188, poz. 1848 ze zm.).

Porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy (art. 241²⁷ kp.) nie może działać ze skutkiem wstecznym i pozbawiać pracownika wymagalnych roszczeń³⁰. Podobnie w odniesieniu do porozumień dotyczących zawieszenia innych autonomicznych aktów prawnych. W okresie obowiązywania porozumienia kryzysowego pracownicy upoważnieni są do dochodzenia świadczeń, co do których prawo nabyli przed jego wejściem w życie. Po upływie okresu, na jaki zawarto porozumienie, do stron stosunku pracy ponownie stosuje się postanowienia zawieszonego dotychczas zakładowego aktu prawnego (np. układu zbiorowego pracy, regulaminy, statutu). Skutek ten następuje automatycznie, bez konieczności dokonywania czynności przewidzianych prawem pracy. Ponadto pracodawca nie jest zobligowany do wypłaty pracownikom świadczeń, których zostali pozbawieni w okresie zawieszenia regulacji układowych lub postanowień innych autonomicznych źródeł prawa. Powyższy wniosek znajduje potwierdzenie w uchwale z 9 kwietnia 2008 r., II PZP 6/08³¹, w której Sąd Najwyższy stwierdził, że nie nabywa prawa do nagrody jubileuszowej pracownik, który przewidziane w zakładowym układzie zbiorowym pracy warunki do tego świadczenia spełnił w okresie zawieszenia układu (art. 241²⁷ § 1 i 3 kp.), chyba że co innego wynika z postanowień układu lub porozumienia o zawieszeniu jego stosowania.

Porozumienie przewidziane w art. 9¹ kp. pracodawca przekazuje właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy, natomiast porozumienie o zawieszeniu stosowa-

28 Zob. I. Sierocka, *Zakres podmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Białystok 2000, s. 183.

29 Zob. OSNP 2011, nr 15-16, poz. 203.

30 Zob. wyrok SN z 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03, OSNP 2004, nr 22, poz. 384.

31 OSNP 2008, nr 21-22, poz. 308.

nia postanowień układowych podlega zgłoszeniu do właściwego rejestru (art. 241²⁷ § 2 kp.). Strony tego porozumienia są ponadto zobowiązane do poinformowania podmiotów, które zawarły zawieszony układ zbiorowy pracy, o podjętych działaniach. Ustawodawca w istotny sposób zróżnicował zatem rolę okręgowemu inspektorowi pracy. W pierwszym przypadku jest on w zasadzie jedynie informowany o zawarciu porozumienia i jego treści. Natomiast w odniesieniu do porozumienia zawieszającego postanowienia układowe wymóg rejestracji oznacza konieczność zbadania przez okręgowego inspektora pracy, czy dane porozumienie jest zgodne z przepisami prawa (art. 241¹¹ kp.)³².

5. Zakończenie

Z porównania instytucji określonych w art. 9¹ oraz art. 241²⁷ kp. wynika, że w pewnym stopniu porozumienie zawieszające przepisy prawa pracy zbieżne jest z porozumieniem zawieszającym układ zbiorowy pracy. W obu przypadkach przesłanką umożliwiającą zawarcie porozumienia jest trudna sytuacja finansowa pracodawcy. Ponadto porozumienia te mogą być zawarte na okres nie dłuższy niż trzy lata, przy czym nic nie stoi na przeszkodzie, aby po ustaniu mocy obowiązującej pierwszego porozumienia doszło do zawarcia kolejnego.

Pomiędzy wskazanymi aktami prawnymi można dostrzec także szereg różnic. W tym względzie uwagę zwraca zwłaszcza aspekt podmiotowy. Porozumienie zawieszające postanowienia układowe może być wynegocjowane wyłącznie przez podmioty wyposażone w tzw. zakładową zdolność układową, podczas gdy w przypadku porozumienia o zawieszeniu przepisów prawa pracy kompetencje w tym zakresie po stronie pracowniczej przysługują nie tylko zakładowym organizacjom związkowym, ale także innym strukturom związkowym, a nawet przedstawicielstwu o charakterze nieformalnym.

Istotne jest także i to, że porozumienie wskazane w art. 241²⁷ kp. dla swej skuteczności wymaga rejestracji we właściwym rejestrze, natomiast o fakcie zawarcia porozumienia zawieszającego inne autonomiczne źródła prawa pracodawca powinien jedynie zawiadomić okręgowego inspektora pracy.

Generalnie obie instytucje zasługują na pozytywną ocenę. Czasowe ograniczenie uprawnień i obowiązków pracowników i pracodawców daje szansę przezwyciężenia trudności finansowych i tym samym uniknięcia bardziej dolegliwych konsekwencji w postaci zwolnień grupowych, likwidacji lub upadłości pracodawcy.

32 Zob. W. Sanetra, W sprawie rejestracji niezgodnego z prawem układu zbiorowego pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 2, s. 38 i n.