

Sławomir Piekarczyk

Uniwersytet Śląski
w Katowicach, Polska

INTERPRETACJA UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY JAKO SWOISTYCH ŹRÓDEŁ PRAWA – WYBRANE PROBLEMY

Wprowadzenie

Układy zbiorowe pracy zostały zakwalifikowane przez polskiego prawodawcę zwykłego jako źródła prawa¹. Taki charakter należy bez wątplenia przypisać postanowieniom części normatywnej oraz, jak się wydaje, także części socjalnej układów zbiorowych pracy, jeżeli układ taką zawiera², gdyż regulują one prawa i obowiązki pracowników i pracodawców jako stron stosunku pracy, modyfikując lub uzupełniając przepisy powszechnego prawa pracy (oraz umowy o pracę) w tym zakresie, co skutkuje tym, że objęci układem pracownicy mogą na ich podstawie dochodzić swoich roszczeń bezpośrednio przed sądem pracy. W układach zbiorowych pracy, oprócz ich części normatywnej, zawarte są również postanowienia dotyczące wzajemnych zobowiązań stron układu, w tym dotyczących stosowania układu i jego postanowień (tzw. część obligacyjna)³. Tak więc swoistość układów zbiorowych jako źródeł prawa przejawia się w pochodzeniu od partnerów społecznych oraz w dwojakim charakterze ich postanowień, które z jednej strony regulują warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, natomiast z drugiej są – zgodnie z dominującym, jak się wydaje, nur-

¹ Wskazuje na to brzmienie art. 9 § 1 Kodeksu pracy (KP, Dz.U. 2016 poz. 1666 j.t. ze zm.): „Ilekcroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy”.

² Część socjalna może mieć zarówno charakter normatywny (będąc źródłem praw dla jej adresatów), jak i informacyjny, gdy treść nie umożliwia skonstruowania jakiegoś uprawnienia. Por. J. Stelina: *Komentarz do art. 240 Kodeksu pracy*, [w:] U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka: *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004, baza *Lex*.

³ Niektórzy autorzy twierdzą jednak, że część obligacyjna układów zbiorowych pracy jest częścią fakultatywną. Jest to jednak zdecydowanie odosobnione stanowisko. Zob. np. Z. Salwa, *Kodeks pracy po nowelizacji. Komentarz*, Bydgoszcz 1996, s. 381.

tem piśmienniczym⁴ – umową pomiędzy stronami, które je zawarły⁵. Tego typu podejście, rodzi kilka problemów związanych z kwestią interpretacji układów zbiorowych pracy. W niniejszym opracowaniu zwrócę uwagę na niektóre z nich.

Intencja prawodawcy układowego jako znaczenie postanowień układowych a stanowiska SN w przedmiocie tzw. wykładni autentycznej stron układu

Rozważań dotyczących interpretacji⁶ postanowień układów zbiorowych pracy nie sposób rozpocząć bez krótkiego odniesienia się do kilku kluczowych kwestii teoretycznoprawnych. Wobec wielu różnych koncepcji dotyczących samego terminu „interpretacja”⁷, niniejsze opracowanie posługiwać się będzie tym pojęciem tylko do rodzajów działalności związanych z ustaleniem intencji stron układów zbiorowych pracy jako prawodawcy układowego. Wszystkie inne rodzaje działalności związanej z ustaleniem znaczenia tekstu prawnego, aniżeli ustalanie intencji prawodawcy układowego, kwalifikowane będą natomiast nie jako interpretacja, ale jako konstrukcja⁸. To intencja bowiem poprzedza tekst układu, a więc konstytuuje jego znaczenie⁹.

Żeby ukazać, że intencja jako konstrukt pojawia się jeszcze przed zawarciem układu i nie jest tylko jakimś bytem amorficznym, należy wyróżnić kilka jej rodzajów¹⁰. I tak najpierw partnerzy społeczni wykazują inicjatywę zawarcia układu zbiorowego (intencja stanowienia prawa). Mają oni intencję ustanowienia konkretnego układu zbiorowego (np. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników KGHM Polska Miedź S.A.; intencja ustanowienia konkretnego aktu prawnego). Strony układu w drodze ro-

⁴ Por. M. Jabłoński, S. Jarosz-Żukowska, *Układy zbiorowe pracy jako źródło prawa powszechnie obowiązującego – dylematy konstytucyjnoprawne*, Przegląd Prawa i Administracji 2015, t. 100, s. 284. W niniejszym opracowaniu przyjmuję założenie o mieszanym charakterze układów zbiorowych pracy z uwagi na to, że jego treść skupia się na innych problemach. Niemniej pomimo dominującego stanowiska piśmiennictwa, nie jest to bynajmniej zagadnienie oczywiste.

⁵ Powszechnie używane w doktrynie sformułowania „porozumienie normatywne” (zob. np. B. Wagner, *Układ zbiorowy pracy a umowa o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 3, s. 2; L. Florek: *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 301; E. Wronikowska, P. Nowik, *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2008, s. 76) czy „umowa normatywna” (zob. np. W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, *passim*; U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Warszawa 2009, s. 74) w pełni oddają istotę układów zbiorowych pracy. Jak słusznie zauważa B. Wagner, znaczą one to samo i często używane są zamiennie: B. Wagner, *Umowy i porozumienia w prawie pracy*, „Studia Cywilistyczne” 1989, t. XXXV, s. 88.

⁶ W niniejszym opracowaniu terminy „interpretacja” oraz „wykładnia” używam zamiennie.

⁷ W kwestii różnych rozumień pojęcia „interpretacji” zob. Z. Tobor, *W poszukiwaniu intencji prawodawcy*, Warszawa 2013, s. 13 i n. oraz powołana tam literatura.

⁸ Por. Z. Tobor, *W poszukiwaniu*, s. 16 i n.

⁹ „It is the specification or assumption of intention that comes first; the fact of a text with meaning comes second”. Por. S. Fish, *There is no Textualist Position*, “San Diego Law Review” 2005, vol. 42, s. 635.

¹⁰ Por. rodzaje intencji minimalnej wg J. Raza, podane za: Z. Tobor, *W poszukiwaniu*, s. 79.

kowań ustalają wspólnie wypracowane stanowisko co do treści układu (intencja uchwalenia aktu prawnego zawierającego określone zwroty i sformułowania). Nie ulega wątpliwości, że strony układu mają także intencję, aby użyte przez nie sformułowania były rozumiane zgodnie z dominującą w danej wspólnotcie konwencją interpretacyjną. I wreszcie, oczywiste jest, że strony, zawierając układ, mają intencję modyfikacji obowiązujących w danym zakresie już istniejących przepisów dla pracowników, których ma on objąć (można to określić jako intencja zmiany istniejących przepisów na korzyść pracowników). Powyższe rodzaje intencji to intencja minimalna, której nie sposób zakwestionować¹¹. Tak więc wszystkie narzędzia, których używają interpretatorzy (np. tzw. wykładnia literalna, wykładnia historyczna), są tylko śladami prowadzącymi do ustalenia intencji¹², a co za tym idzie, interpretacja postanowień układów zbiorowych pracy jest niczym innym jak ustaleniem rzeczywistej intencji prawodawcy układowego.

O ile przy powszechnych źródłach prawa, operatywnie interpretowane jest ono przez sądy lub inne kompetentne organy w prawem przepisanej procedurze i to owe organy władne są dokonywać wiążącej interpretacji tekstu stosowanych przepisów, o tyle w odniesieniu do układów zbiorowych pracy strony same – stosownie do art. 241¹ pkt 3 KP – mogą ustalić tryb wyjaśniania treści postanowień układu oraz rozstrzygnięcia sporów między nimi w tym zakresie (np. poprzez zawarcie w treści układu klauzuli arbitrażowej). Takie uprawnienie¹³ stron układowych służyć ma utrzymaniu pokoju społecznego. Jednocześnie art. 241⁶ § 1 KP stanowi, że treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony (tzw. wykładnia autentyczna). Przepis ten służyć ma zapewnieniu trafniejszego ustalenia znaczenia postanowień układowych na podstawie intencji stron układu, gdyż to one, tworząc akt normatywny w obowiązującym brzmieniu, są podmiotami, które najlepiej powinny rozumieć te postanowienia. Należy także zauważyć, że takie uregulowanie różni się co do zasad dotyczących interpretacji powszechnych źródeł prawa, gdzie prawodawca i interpretator są najczęściej odrębnymi i niezależnymi od siebie podmiotami i to właśnie ten drugi ma za zadanie prawidłowo odczytać intencję prawodawcy, czyli znaczenie stosowanych przepisów. Tymczasem art. 241⁶ § 1 KP statuuje strony układu zbiorowego jako prawodawcę układowego i podmioty władne stosować prawo zarazem.

Zapratywanie Sądu Najwyższego (SN) i sądów apelacyjnych (SA) na zagadnienia związane z interpretacją układów zbiorowych pracy nie jest jednolite. Pierwszym problemem jest kwestia, na ile sądy związane są interpretacją dokonaną przez strony układu. W tym zakresie wyodrębnić można następujące stanowiska SN: 1) możliwa

¹¹ Literatura wyróżnia dalsze rodzaje intencji - intencja nadania pewnym zwrotom znaczenia odbiegającego od znaczenia konwencjonalnego (przy braku legalnej definicji); intencja dotycząca realizacji przez uchwalony tekst układu określonych celów; intencja, żeby uchwalone postanowienia wywoływały określone skutki prawne w przypadku ich zastosowania do poszczególnych sytuacji faktycznych (intencja aplikacyjna); intencja fikcyjna (np. racjonalny prawodawca układowy) oraz intencja systemu. Wykraczają one jednak poza ramy niniejszego opracowania. Podane za: Z. Tobor, *W poszukiwaniu*, s. 80 i n.

¹² Por. *ibidem*, s. 227.

¹³ Sformułowanie „mogą” wskazuje na fakultatywność takich postanowień.

jest wykładnia przepisów układów zbiorowych na ogólnych zasadach (w postępowaniu sądowym) dopiero wtedy, gdy strony nie dokonają takiej wykładni (jeżeli dokonają, wtedy wykładnia taka jest dla sądu wiążąca) albo ich stanowiska co do rozumienia treści postanowień są sprzeczne ze sobą¹⁴; 2) sądy związane są interpretacją dokonaną przez strony układów zbiorowych pracy, chyba że interpretacja taka prowadzi do rozwiązania sprzecznego z aktem prawnym wyższego rzędu¹⁵; 3) wykładnia dokonana przez strony układu nie jest dla sądu wiążąca, jednak powinien on ją uwzględnić¹⁶.

Przychylić się należy do pierwszego stanowiska z uwagi na treść art. 241⁶ § 1 KP, który jednoznacznie stanowi, że „treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony”. W związku z takim brzmieniem tego przepisu, prawodawca nie pozostawił wątpliwości, iż jego celem było dać prymat wykładni postanowień układowych dokonanej przez same strony układu (co wynika z istoty rokowań zbiorowych). Porozumienie normatywne, jakim jest układ zbiorowy pracy, powstaje wszak na skutek często żmudnych negocjacji i wypracowania kompromisów co do rozwiązań, które dotyczyć będą objętych nim pracowników. Należy pamiętać, że układ zbiorowy pracy, będąc źródłem prawa, jest stanowiony w drodze zawarcia umowy pomiędzy partnerami społecznymi reprezentującymi niejako antagonistyczne grupy interesu.

Żeby lepiej zilustrować powyższe zapatrywanie, jako przykład wskazać można na klasyczną umowę sprzedaży pomiędzy stronami, gdzie są one zgodne co do postanowień takiej umowy (i nie ma w tym zakresie sporu), a interpretator (sąd) próbuje dokonywać interpretacji jej postanowień w oderwaniu od intencji stron. Możliwość takiego rozwiązania byłaby nie do przyjęcia, gdyż podważałaby pewne elementarne swobody uczestników obrotu prawnego, takie jak wolność do kształtowania treści swoich stosunków prawnych w drodze umów.

Ponieważ same strony układu mogą nie być zainteresowane dokonywaniem wykładni postanowień zawartych przez nie układów, albo używane przez nie narzędzia interpretacyjne prowadzić mogą do sprzecznych rozumień postanowień układowych, wtedy dopiero sąd powinien rozstrzygnąć na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału, jaka była rzeczywista intencja stron w momencie, gdy zawierały układ.

Prymat dokonywania wykładni przez strony przejawia się także w art. 241⁶ § 2 KP, który stanowi, że „wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu (...)”. Taka regulacja pozwala sformułować tezę, iż *de lege lata* źródła prawa jakimi są układy zbiorowe pracy nie powinny być oderwane od znaczenia nadanego

¹⁴ Por. wyrok SN z 07 XII 2000, I PKN 142/00, OSNP 2002, nr 14, poz. 334; wyrok SA w Warszawie z 20.IV.2005, III APA 20/05, OSA 2006, nr 3, poz. 9.

¹⁵ Por. wyrok SN z 19 VII 2001 r., II UKN 477/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 272.

¹⁶ Por. w szczególności: wyrok SN z dn. 14 II 2001, I PKN 249/00, OSNP 2002, nr 21, poz. 523; uchwała SN(7) z 11 II 2004, III PZP 12/03, OSNP 2004, nr 11, poz. 187; wyrok SN z 12 V 2004 r., I PK 339/02, PiZS 2005, nr 7, s. 32; ; wyrok SN z dn. 19 VIII 2004, OSNP 2005, nr 6, poz. 79; wyrok SN z 11 I 2006, II CSK 48/05, *Lex* nr 371795; wyrok SN z 24 X 2006, II PK 38/06, *Lex* nr 950620; wyrok SN z 03 III 2011, II PK 218/10, *Lex* nr 817519; wyrok SN z 04 II 2011, II PK 187/10, OSNP 2012, nr 7-8, poz. 89.

ich postanowieniom przez twórców tych układów, a inni kompetentni interpretatorzy nie powinni przypisywać im znaczenia odbiegającego od intencji prawodawcy układowego¹⁷, gdyż naruszałoby to nie tylko art. 241⁶ § 1 KP, ale także przekreślałoby przewidziane w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP prawo do zawierania układów zbiorowych pracy, takich jakie autonomiczne strony, którymi są pracodawcy (ich organizacje) i związki zawodowe, mają intencję zawrzeć po przeprowadzeniu stosownych, zgodnych z prawem rokowań.

Jeśli chodzi o pozostałe wyodrębnione w niniejszym opracowaniu stanowiska SN, należy odnieść się do nich krytycznie. Twierdzenie (drugie wyodrębnione w niniejszym opracowaniu stanowisko SN), że sądy związane są interpretacją dokonaną przez strony układów zbiorowych pracy, chyba że interpretacja taka prowadzi do rozwiązania sprzecznego z aktem prawnym wyższego rzędu, tworzy bowiem pokusę nadawania przez sądy regulacjom układów zbiorowych pracy zupełnie odmiennego znaczenia, niż to, jakie nadały im strony (taki rodzaj działalności określany jest w piśmiennictwie jako tzw. interpretacja konstruktywna¹⁸). Tego typu działanie nie zasługuje na miano interpretacji, gdyż pozwala sądowi według własnego uznania rozszerzać i zawężać rozumienie danego postanowienia układu, przez co niejako próbuje on wejść w kompetencje prawodawcy układowego, tworząc coś odmiennego od tego, co zostało ustanowione. Przepisy Kodeksu pracy nie dają jednak organowi uprawnionemu do rejestracji możliwości wykreślenia z rejestru postanowień układu, których interpretacja dokonana przez strony czyni je niezgodne z prawem. W takiej sytuacji, jak się wydaje, należałoby pominąć stosowanie takich postanowień, tak jakby nie istniały¹⁹, chyba że ze zgromadzonego w sprawie materiału bezsprzecznie wynika, iż intencja stron w trakcie zawierania układu prowadzi do takiego rozumienia jego postanowień, które są zgodne z prawem. Sąd powinien wtedy mieć możliwość stosowania takich postanowień zgodnie z intencją prawodawcy układowego z chwili zawarcia układu. Tego

¹⁷ W uzasadnieniach prawnych niektórych swoich orzeczeń SN konstruuje tezę, że z chwilą jego zawarcia, układ zbiorowy niejako odrywa się od jego twórców i jako akt normatywny „zaczyna żyć własnym życiem”, czym uzasadnia brak sądowego związania wykładnią autentyczną dokonaną przez jego strony (zob. np. wyrok SN z 27 III 2007, OSNP 2007, nr 17-17, poz. 243). Tym samym *de facto* (mimo, że z drugiej strony SN twierdzi, iż nie należy przy tym lekceważyć wykładni autentycznej dokonanej przez strony) daje prymat własnemu działaniu (najczęściej tzw. interpretacji konstruktywnej, która w istocie interpretacją nie jest), nad interpretacją autentyczną stron układu.

¹⁸ Por. np. Z. Tobor, *W poszukiwaniu*, s. 47; T.T. Koncewicz: *Jaka interpretacja prawa w polskim sądzie?*, http://kssip.gov.pl/sites/default/files/ef67a1be2b16338a9f869b3a4eecd951_0.pdf, [02.01.2017].

¹⁹ Niezgodność z prawem, oznacza bowiem niezgodność postanowień układów z postanowieniami aktów prawnych wyższego rzędu, a tymi – jak przyjmuje się w piśmiennictwie – są akty normatywne stanowiące powszechne źródła prawa. *Ergo*, zgodnie z zasadą *lex superior derogat legi inferiori*, postanowienia takie ustępują pierwszeństwa właściwym przepisom powszechnych źródeł prawa. Por. W. Sanetra, *Wykładnia przepisów układu zbiorowego pracy – problem ciągle aktualny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 9, s. 7.

typu działanie w praktyce byłoby niebywale trudne do zrealizowania, dlatego *de lege ferenda* należałoby postulować, aby przepis art. 241¹¹ § 4 KP (stanowiący, że „jeżeli strony układu nie wyrażą zgody na wpisanie układu do rejestru bez postanowień niezgodnych z prawem lub nie dokonają w terminie odpowiednich zmian w układzie, organ uprawniony do rejestracji układu odmawia jego rejestracji”) został poszerzony o możliwość wezwania stron do wyrażenia zgody na usunięcie (zmianę) postanowień niezgodnych z prawem już po zarejestrowaniu układu, pod rygorem jego uchylenia (bądź uchylenia tylko postanowień niezgodnych z prawem) z rejestru.

Trzecie wyodrębnione stanowisko SN (wykładnia dokonana przez strony układu nie jest dla sądu wiążąca, jednak powinien on ją uwzględnić) wyraża natomiast tendencję do pozbawienia znaczenia art. 241⁶ § 1 KP. Tego typu podejście implikuje dowolność sądu w nadawaniu znaczenia postanowieniom układowym, pozostawiając strony układu i ich intencję niejako na boku. Należy w tym miejscu przypomnieć, że to nie sąd posiada zdolność układową, tylko strony, które dany układ zawarły i to ich intencja jako znaczenie postanowień układu powinna być pod tym względem wiodąca. W tym zakresie uwagi odnoszące się do drugiego wyodrębnionego stanowiska SN pozostają tu również aktualne.

W świetle wyżej poczynionych rozważań nie powinno budzić wątpliwości, że znaczeniem tekstu układu zbiorowego jest intencja stron, które go zawarły. Konstrukcja tekstu prawnego dokonywana przez sądy jest niczym innym jak pisaniem go na nowo i jest sprzeczna z wyłącznością stron układu w tym zakresie. Słusznie więc zauważa L. Florek²⁰, że „negowanie woli stron przy wykładni aktów prawnych, które są przez nie tworzone, może być uznane za przejaw ograniczenia swobody zawierania układów i innych porozumień, gwarantowanej art. 59 ust. 2 Konstytucji RP (...). Jest to o tyle bezcelowe, że strony własnym działaniem mogą doprowadzić do zmiany treści takiego aktu, co zapewni przewagę ich woli nad wolą racjonalnego prawodawcy”. Jeżeli zatem jawiłaby się pokusa odczytywania tekstu układu zbiorowego w oderwaniu od intencji jego twórców, mogą oni zawsze zmienić brzmienie tekstu za pomocą protokołów dodatkowych, co również potwierdza, że dokonana przez nie wykładnia na mocy art. 241⁶ § 1 KP powinna wiązać organy stosujące prawo zawarte w danym układzie.

Ponieważ układy zbiorowe pracy, oprócz tego, że są źródłem prawa, mają również – w dominującym nurcie stanowisk piśmienniczych – charakter porozumienia (umowy) między zawierającymi je stronami, warto przyjrzeć się kwestii związanej z relacją art. 65 § 2 Kodeksu cywilnego²¹ (KC) w zw. z art. 300 KP w odniesieniu do treści stosunku pracy, której elementy wynikają z postanowień układów zbiorowych pracy. W orzecznictwie SN i sądów apelacyjnych można wyodrębnić dwa poglądy w tym zakresie. Pierwszy z nich dopuszcza możliwość posiłkowego stosowania art. 65 § 2

²⁰ L. Florek, *Glosa do wyroków Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r. (I PK 235/07) i z 2 kwietnia 2008 r. (II PK 261/07) dotyczących porozumień zbiorowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 1, s. 38. Zob. też W. Sanetra: *Wykładnia*, s. 4.

²¹ Dz.U. 2016, poz. 380 j.t. ze zm.

KC w zw. z art. 300 KP do interpretacji układów zbiorowych pracy²², natomiast drugi zasadza się niejako na argumencie *a rubrica*, że art. 65 § 2 KC umiejscowiony jest w kodeksie w tytule odnoszącym się do czynności prawnych, natomiast układy zbiorowe (inne porozumienia zbiorowe) czynnością prawną nie są, w związku z czym niedopuszczalne jest stosowanie do ich interpretacji art. 65 § 2 KC²³.

Nie wchodząc w rozważania dotyczące różnic pomiędzy interpretacją prawa a interpretacją umów, co do istoty z aprobatą odnieść się należy do pierwszego stanowiska, gdyż wobec braku wyraźnego uregulowania dotyczącego reguł interpretacji układów zbiorowych dokonywanej przez sądy, można powiedzieć, że mamy do czynienia z luką prawną w tym zakresie. Przepisu art. 65 § 2 KC nie można też uznać za sprzeczny z zasadami prawa pracy, lecz wręcz przeciwnie – zgodnego z zasadą wolności rokowań przy zawieraniu układów zbiorowych pracy. Argument z miejsca tego przepisu w Kodeksie cywilnym należy uznać za chybiony, gdyż art. 65 § 2 KC odnosi się do umów, a układy zbiorowe pracy, o czym była mowa wyżej, stanowią one w trybie zawarcia umowy i mają częściowo charakter umowy. Ponadto art. 300 KP nakazuje odpowiednie (podkreślenie – S.P.) stosowanie przepisów KC, co implikuje konieczność dostosowania hipotezy i dyspozycji stosowanego przepisu do regulacji zawartych w prawie pracy.

Kończąc rozważania dotyczące interpretacji układów zbiorowych pracy, warto wskazać na zapatrywania SN, dotyczące sposobu wykładni ich postanowień. I tak SN w zdecydowanej części swoich orzeczeń nie traktuje narzędzi interpretacyjnych (takich jak np. tzw. wykładnia językowa) jako środków prowadzących do ustalenia intencji prawodawcy układowego, a stawia te rodzaje narzędzi niejako obok siebie²⁴ albo daje prymat innym narzędziom (zwłaszcza tzw. wykładni językowej nad tzw. wykładnią celowościową)²⁵. Tego typu działanie zdecydowanie nie zasługuje na aprobatę, gdyż należy pamiętać, że wszystkie narzędzia interpretacyjne stanowią ślady do celu, jakim jest ustalenie intencji stron układu zbiorowego pracy. Tzw. wykładnia językowa bez wątplenia jest śladem najmocniejszym²⁶ (ale jak każde narzędzie interpretacyjne nie pozbawionym wad), gdyż strony, zawierając układ, posługują się językiem konwencjo-

²² Por. np. wyrok SN z 19 III 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 190.

²³ Por. np. wyrok SN z 23 VII 2009, II PK 37/09, *Lex* nr 533077; wyrok SN z 25 XI 2009, II PK 137/09, *Lex* nr 571929; wyrok SN z 03 VIII 2012, I PK 42/12; wyrok SN z 12 XII 2013, I PK 135/13, *Lex* nr 1448685.

²⁴ Por. np. wyrok SN z 10 XI 1999, I PKN 345/99, OSNP 2001, nr 6, poz. 195; wyrok SN z 11 I 2006, II CSK 48/05.

²⁵ Por. np. wyrok SN z 26 I 1999, I PKN 439/98, OSNP 2000, nr 6, poz. 216; wyrok SN z 19 III 2008, I PK 235/07.

²⁶ „Texts [...] are merely evidence of intent, which is the real law. When better evidence of intent comes along, we shall use it”, tak: F.H. Easterbrook: *Text, History, and Structure in Statutory Interpretation*, Harvard Journal of Law and Public Policy 1994, vol. 17, s. 64 i n. Zob. także: S. Fish, *Intention is All There is. Critical Analysis of Aharon Barak's Purposive Interpretation in Law*, Cardozo Law Review 2008, vol. 29, przypis 62.

nalnym²⁷. Kiedy sam język wystarczy do ustalenia intencji, wtedy nie mamy do czynienia z problemem interpretacyjnym²⁸. Natomiast w sytuacji, kiedy powstaje spór co do znaczenia określonych sformułowań, wtedy intencja prawodawcy układowego nie jest jasna i dopiero wówczas należy rozpocząć proces interpretacji (*clara non sunt interpretanda*²⁹). W celu ustalenia intencji można, a nawet należy, używać wszystkich narzędzi interpretacyjnych, które pomogą w sposób właściwy tego dokonać. Dopiero jej ustalenie pozwoli na właściwe odczytanie postanowień układu, a co za tym idzie, nieprzekraczanie linii kompetencyjnej pomiędzy stanowieniem prawa a jego stosowaniem.

Przepisywanie przepisów powszechnych źródeł prawa pracy i problemy z tym związane

Niejednokrotnie strony, zawierając układ zbiorowy pracy, przepisują niektóre przepisy powszechnych źródeł prawa pracy w brzmieniu obowiązującym w chwili jego zawarcia. Na tej kanwie, z uwzględnieniem wyżej wysuniętych twierdzeń, należałoby się zastanowić, czy taki zabieg pozwala sformułować tezę, że intencją stron przy użyciu takich postanowień było przyjęcie przepisów powszechnych źródeł prawa pracy niejako „wprost” (z całym dorobkiem wypracowanym już przez doktrynę i orzecznictwo) czy z „dobrodziejstwem inwentarza” (z zamiarem nadania sformułowaniom zawartym w takich przepisanych przepisach znaczenia autonomicznego, odbiegającego od tego, które pozostawiła bądź pozostawi doktryna i judykatura). Ponadto należałoby postawić problem, co w sytuacji, gdy taki przepisany przepis zostałby następnie zmodyfikowany przez prawodawcę w przepisach powszechnych źródeł prawa pracy. W tej części opracowania wysunięte zostaną propozycje odpowiedzi na postawione problemy, przy założeniu, że wyjaśnienia postanowień stron układu zbiorowego pracy pozostawać będą ze sobą w sprzeczności bądź strony w ogóle nie dokonają wykładni autentycznej w tym zakresie.

W odniesieniu do pierwszego postawionego problemu, jak się wydaje, niejako z pozycji argumentu racjonalnego prawodawcy można wyciągnąć wniosek, iż intencją stron nie jest przyjęcie przepisów powszechnego prawa pracy „z dobrodziejstwem inwentarza”. Gdyby tak było, strony nie przepisywałyby poszczególnych postanowień, tylko użyły całkiem innych sformułowań. Przepisywanie przepisów powszechnych źródeł prawa pracy z perspektywy wskazanego argumentu sprowadza się zatem do ich prostego przyjęcia – uprawnione bowiem jest twierdzenie, iż intencją stron było przyjęcie ich z całym dorobkiem wypracowanym już przez doktrynę i orzecznictwo. Domniemywać można, iż strony zawierające układ, przepisując określone przepisy powszechnych źródeł prawa pracy, dostatecznie znały praktykę ich stosowania i znaczenie nadawane przepisany zwrotom w doktrynie i judykaturze lub przynajmniej go-

²⁷ Por. Z. Tobor, *W poszukiwaniu*, s. 31.

²⁸ Por. ibidem, s. 25.

²⁹ W opozycji do zasady *clara non sunt interpretanda* jest zasada *omnia sunt interpretanda*, według której wszystko co robią organy stosujące prawo należy uznać za interpretację. Tym samym zasada ta nie rozróżnia pojęć „rozumienia” i „interpretacji”.

dziły się z tym, że takie autonomiczne znaczenie występuje. Powyższe domniemanie może być oczywiście obalone (co okazać się może w praktyce trudne do przeprowadzenia), jednak przerzuca ciężar dowodu na dowodzącego.

Wątpliwości w powyższym zakresie pojawiają się, gdy po zawarciu układu, w doktrynie i orzecznictwie formułowane są nowe (dodatkowe), uzasadnione twierdzenia dotyczące rozumienia znaczenia przepisów powszechnych źródeł prawa pracy, które strony implementowały do układów zbiorowych. Należy przyjąć, że strony, przepisując przepisy powszechnych źródeł prawa, związane są ich (bezsprzeczonym) rozumieniem, osiągniętym na skutek procesu interpretacyjnego dokonanego przez doktrynę i orzecznictwo w odniesieniu do tych przepisów nie tylko przed zawarciem układu zbiorowego, lecz także po jego zawarciu. Przepisanie takich przepisów jest bowiem aktem deklaratoryjnym³⁰, nie kształtującym sytuacji prawnej osób objętych układem ani na ich korzyść, ani na ich niekorzyść. Stanowią one swoiste systemowe *superflum*, a intencją stron w ich przepisaniu jest wyeksponowanie tych regulacji w układzie. Podobnie należy odnieść się do zawartych w układzie odesłań do przepisów powszechnych źródeł prawa pracy³¹. Można to porównać do art. 241⁶ § 2 KP, który statuuje związanie stron porozumienia o stosowaniu układu wyjaśnieniami treści postanowień układu, dokonanymi wspólnie przez jego strony. Przepis ten jest dowodem na to, że pracodawca daje prymat intencji stron układu i od nich również należy oczekiwać, że będą one (oraz interpretatorzy postanowień układowych) respektować jego intencję, zwłaszcza gdy jest ona jasna dla doktryny i orzecznictwa.

Drugim postawionym w tej części opracowania problemem jest sytuacja, w której przepisane postanowienie zostałoby następnie zmodyfikowane przez pracodawcę w przepisach powszechnych źródeł prawa pracy – jak należy wtedy odnieść się do intencji stron układu zbiorowego pracy? Nie ulega wątpliwości, że gdy modyfikacja nastąpi na korzyść pracowników, zamiast przepisu układu stosuje się korzystniejszy przepis powszechnego źródła prawa pracy i intencja stron pozostaje w tym zakresie znaczenia. Inaczej jest, gdy modyfikacja nastąpi na niekorzyść pracowników.

Żeby lepiej zilustrować powyższy problem, posłużymy się przykładem postanowienia zawartego w § 4 ust. 1 Ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pra-

³⁰ W. Szubert stoi na stanowisku, iż takie przepisane przepisy spełniają funkcję wyłącznie informacyjną, a ich powtórzenie w układzie nie nadaje im charakteru normy układowej, stąd też w razie nowelizacji czy uchylecia tych przepisów odpowiednie postanowienia układowe stają się bezprzedmiotowe bez potrzeby dokonywania ich zmiany w trybie porozumienia między uczestnikami. W. Szubert, *Układy*, s. 171.

³¹ Np. odesłanie zawarte w art. 77 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej, zawartym 8 czerwca 1998 r. pomiędzy Ministrem Obrony Narodowej a Zarządem Głównym Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Wojska oraz Komisją Krajową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” (stan prawny na dzień 1 sierpnia 2011 r.), o następującym brzmieniu: „W sprawach obowiązków i uprawnień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stosuje się przepisy Kodeksu pracy Działu dziesiątego oraz przepisy wykonawcze do Kodeksu pracy”; www.wbe.wp.mil.pl/plik/file/akty/oslony/akt_199.pdf, [02.01.2017].

owników zatrudnionych w stacjach sanitarno-epidemiologicznych³². Stanowi ono, że „Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem”, natomiast ust. 2 tego paragrafu ma następujące brzmienie „Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w ust. 1”. Jak więc widać, przywołane postanowienia są dokładnym powtórzeniem regulacji zawartej w art. 22 § 1 i § 1² KP. Abstrakcyjnie zakładając, że prawodawca, nowelizując art. 22 § 1², dopuściłby zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną, pozostaje otwarte pytanie, co wówczas z intencją stron układu zbiorowego pracy, które przepisały regulację kodeksową z intencją jej wyeksponowania w postanowieniach układu (zakładając, że strony nie zmieniły relewantnych postanowień, dostosowując go do regulacji kodeksowej)?

W podanym przykładzie poza wątpliwościami pozostaje, że prawodawca zwykły modyfikuje przepis kodeksu na niekorzyść pracowników. *Ergo* wskazana regulacja układowa staje się dla pracowników korzystniejsza niż przepis powszechnego źródła prawa pracy. Należy zatem przyjąć, że interpretator powinien dokonać interpretacji postanowień układowych zgodnie z intencją stron układu, determinującą rozumienie tego przepisu w brzmieniu obowiązującym przed wejściem w życie noweli kodeksu. Domniemywać bowiem należy, że strony (ustanawiając je w niezmienionym w relacji do przepisów kodeksu brzmieniu) liczyły się z możliwością zmiany ich odpowiedników – poza własnym wpływem – przez prawodawcę zwykłego. Natomiast w sytuacji, gdy w świetle okoliczności sprawy owe domniemanie zostanie obalone (co w praktyce może być trudne) na rzecz przyjęcia, że strony układu bez namysłu przepisały treść kodeksowych regulacji nie licząc się z możliwymi konsekwencjami, dla ustanowienia odpowiedniego znaczenia pozostaje im tylko podjęcie rokowań, celem zmiany tego postanowienia układowego, dostosowując go do regulacji kodeksowej. Wiodące znaczenie ma bowiem intencja stron układu z chwili jego zawarcia, a ta skorelowana jest w tym przypadku z intencją prawodawcy, który tworzył przepis przepisany później przez strony. Aby uniknąć tego typu ryzyka, trafniejszym rozwiązaniem przy stanowieniu określonych postanowień układu byłoby posłużenie się formułą odsyłającą do stosowania przepisów Kodeksu pracy w określonym zakresie (albo całkowitym przemilczeniem danej regulacji). Wtedy zmiany w przepisach kodeksu pociągałyby za sobą zmiany w układzie zbiorowym pracy.

Podsumowanie

Intencja stron układu zbiorowego pracy, podobnie jak intencja prawodawcy zwykłego, jest czymś co poprzedza ustanowienie tego aktu. W związku z tym regulacje

³² Zawarty 28 sierpnia 2007 r. w Warszawie między Ministrem Zdrowia a Radą Krajową Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej oraz Radą Sekretariatu Ochrony Zdrowia NSZZ „Solidarność”, <http://podlaska-federacja.pl/wp-content/uploads/2016/01/puzp.pdf> [02.01.2017].

zawarte w jego postanowieniach nie mogą być od niej oderwane, gdyż wtedy tworzone (konstruowane) byłoby zupełnie inne znaczenie wyprowadzonych z nich norm niż to, które posiadające zdolność układową strony pragnęły im nadać w momencie zawarcia układu. Ustaleniu tej intencji ma sprzyjać możliwość dokonywania autonomicznej interpretacji układu przez strony. W sytuacji jednak, gdy pojawi się uzasadniona wątpliwość co do ich intencji w momencie zawarcia układu, a jego strony zachowywać się będą biernie w tym zakresie lub ich stanowiska co do rozumienia treści postanowień układowych będą ze sobą sprzeczne, wtedy możliwe jest dokonywanie interpretacji (ustalenia intencji stron układu z chwili jego zawarcia) przez inne organy (wskazane do tego w samym układzie lub właściwe sądy). Ustalenie intencji prawodawcy układowego nie zawsze będzie łatwe, jednak tylko ta intencja stanowi prawo ustanowione w przepisach układu i bez prawidłowego jej odczytania nie można mówić o interpretowaniu postanowień układowych. Temu właśnie służą rozmaite narzędzia interpretacyjne, jakimi są m.in. tzw. wykładnia językowa, celowościowa, systemowa, historyczna, narzędzia modelu agencyjnego intencji kolektywnej³³ (takie jak np. możliwość korzystania z protokołów rokowań³⁴) oraz inne ich rodzaje, a także inne dowody na intencję (np. obowiązujący w danym zakładzie zwyczaj sprzed wejścia układu w życie). Należy zgodzić się zatem ze stwierdzeniem, że prawem jest to, co prawodawca powiedział, a nie to, co chciał powiedzieć, ale żeby ustalić, co powiedział, musimy wiedzieć, to co chciał powiedzieć³⁵. W oczywisty sposób odnosi się to również do prawodawcy układowego, gdyż tekst układu jest środkiem wyrażania jego intencji, a więc intencja owa jest znaczeniem ustanowionego prawa³⁶.

Summary

INTERPRETATION OF THE LABOUR COLLECTIVE AGREEMENTS BEING SPECIFIC SOURCES OF LAW – CHOSEN PROBLEMS

The paper's task deals with the chosen problems we can meet with while interpreting specific sources of the labour law, which collective agreements are, and also to point

³³ O modelach intencji kolektywnej oraz sposobach jej ustalania zob. szerzej Z. Tobor, *W poszukiwaniu*, s. 53 i n. oraz s. 229 i n., wraz z przywołanymi tam pozycjami.

³⁴ Jeżeli takie są sporządzane, odzwierciedlają „konwersację” między samymi stronami rokowań, a co za tym idzie, są bardzo mocnym śladem. Ustalając intencję, interpretator bowiem powinien „wsluchiwać się” w tę konwersację. Por. M.D. McCubbins, D.B. Rodriguez, *Deriving Interpretive Principles from a Theory of Communication and Lawmaking*, Brooklyn Law Review 2011, vol. 76, s. 990.

³⁵ „[...] to read what the writer meant into what he has tried but failed to say, but, recognizing that he has spoken with theoretic certainty, we inquire what he meant in order to find out what he has said.”, O. W. Holmes: *The Theory of Legal Interpretation*, Harvard Law Review 1898–1899, vol. 12, s. 418. W tym duchu S. Fish: *Intention*, s. 629 i n.

³⁶ Por. S. Fish, *The intentionalist Thesis Once More*, [w:] *The Challenge of Originalism: Essays in Constitutional Theory*, red. G. Huscroft, B.W. Miller, Cambridge University Press 2011, s. 100.

how the practice of interpreting it by the highest court authorities in this scope is. The main thesis constructed therein is a need to bind courts and executives applying collective agreements with an intention of its authors, which are parties that entered into these collective agreements. Only the meaning granted to the text by parties intention can result in the fact that we are talking about the law enacted by entities having a systemic ability, and are legitimated to enact such a law in the meaning given by them. Granting by courts to provisions of collective agreements the meaning diverging from intention of agreement's parties (intention from the moment of enacting) is creating certain new construct and is contrary to the monopoly of trade unions and employers for entering arrangements into. Thus an aim of this paper is a defence of the thesis constructed therein, especially with a reference to the current judicial decisions.

Keywords: labour law

Słowa kluczowe: prawo pracy

Bibliografia

- Easterbrook Frank Hoover, *Text, History, and Structure in Statutory Interpretation*, „Harvard Journal of Law and Public Policy” 1994, vol. 17, s. 61-70.
- Fish Stanley, *Intention is All There is. Critical Analysis of Aharon Barak’s Purposive Interpretation in Law*, „Cardozo Law Review” 2008, vol. 29, s. 1109-1146.
- Fish Stanley, *The intentionalist Thesis Once More*, (w:) *The Challenge of Originalism: Essays in Constitutional Theory*, red. G. Huscroft, B.W. Miller, Cambridge University Press 2011, s. 99-119.
- Fish Stanley, *There is no Textualist Position*, „San Diego Law Review” 2005, vol. 42, s. 1-22.
- Florek Ludwik, *Glosa do wyroków Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r. (I PK 235/07) i z 2 kwietnia 2008 r. (II PK 261/07) dotyczących porozumień zbiorowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 1, s. 36-39.
- Florek Ludwik, *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2011.
- Holmes Oliver Wendell, *The Theory of Legal Interpretation*, „Harvard Law Review” 1898–1899, vol. 12, s. 417-420.
- Jackowiak Urszula, Uziak Waldemar, Wypych-Żywicka Alina, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Oficyna a Wolters Kluwer Buisness, Warszawa 2009
- Jabłoński Mariusz, Jarosz-Żukowska Sylwia, *Układy zbiorowe pracy jako źródło prawa powszechnie obowiązującego – dylematy konstytucyjnoprawne*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2015, tom 100, s. 279-306.
- Koncewicz Tomasz Tadeusz, *Jaka interpretacja prawa w polskim sądzie?*, http://kssip.gov.pl/sites/default/files/ef67a1be2b16338a9f869b3a4eecd951_0.pdf [02.01.2017].
- McCubbins Mathew D., Rodriguez Daniel B., *Deriving Interpretive Principles from a Theory of Communication and Lawmaking*, „Brooklyn Law Review” 2011, vol. 76, s. 979-995.

- Salwa Zbigniew, *Kodeks pracy po nowelizacji. Komentarz*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 1996.
- Sanetra Walerian, *Wykładnia przepisów układu zbiorowego pracy – problem ciągle aktualny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 9, s. 2-10.
- Stelina Jakub, *Komentarz do art. 240 Kodeksu pracy* (w:) Jackowiak Urszula, Piankowski Maciej, Stelina Jakub, Uziak Waldemar, Wypych-Żywicka Alina, *Kodeks pracy z komentarzem*, Fundacja Gospodarcza, Gdynia 2004.
- Szubert Waclaw, *Układy zbiorowe pracy*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1960.
- Tobor Zygmunt, *W poszukiwaniu intencji prawodawcy*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2013.
- Wagner Barbara, *Układ zbiorowy pracy a umowa o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 3, s. 1-11.
- Wagner Barbara, *Umowy i porozumienia w prawie pracy*, „Studia Cywilistyczne” 1989, t. XXXV.
- Wronikowska Ewa, Nowik Paweł, *Zbiorowe prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2008.

Data przesłania artykułu do Redakcji: 2015.07.27.

Data wstępnej akceptacji artykułu przez Redakcję: 2015.08.07.