

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego

z dnia 23 maja 2001 r.

III ZP 25/00

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza, Józef Iwulski (sprawozdawca), Roman Kuczyński, Jerzy Kwaśniewski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner (współsprawozdawca).

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka w sprawie z powództwa Franciszka G. przeciwko Polskim Kolejom Państwowym - Zakładowi Taboru „Z.” w W. o odprawę, po rozpoznaniu w dniu 23 maja 2001 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez skład trzech sędziów Sądu Najwyższego postanowieniem z dnia 12 września 2000 r. [...]

„Czy Pakt Gwarancji Pracowniczych zawarty w dniu 23 grudnia 1996 r. pomiędzy ogólnopolskimi organizacjami związkowymi działającymi w PKP a Zarządem PKP w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP jest źródłem prawa pracy (art. 9 § 1 KP) ?”

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Pakt Gwarancji Pracowniczych zawarty w dniu 23 grudnia 1996 r. pomiędzy ogólnopolskimi organizacjami związkowymi działającymi w PKP a zarządem PKP w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Najwyższy przedstawił rozpatrywane zagadnienie prawne w następującym stanie sprawy:

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Nysie wyrokiem z 28 kwietnia 1999 r. zasądził od strony pozwanej PKP Zakładu Taboru "Z." w W. na rzecz powoda Franciszka G. kwotę 8 057,04 zł wraz z odsetkami tytułem rekompensaty pieniężnej w wysokości 6-

miesięcznego wynagrodzenia, przysługującej mu w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Państwowym "Polskie Koleje Państwowe" od 1 sierpnia 1965 r., ostatnio na stanowisku starszego maszynisty pojazdów trakcji spalinowych w zespole drużyn trakcyjnych Lokomotywowni Pozaklasowej w K.Z. W dniu 17 stycznia 1997 r. pozwany pracodawca poinformował pisemnie powoda, że w związku z koniecznością zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomiczno-organizacyjnych rozwiązuje z nim umowę o pracę z dniem 31 marca 1997 r. na zasadzie porozumienia stron, stosownie do złożonej wcześniej przez powoda propozycji, co do trybu rozwiązania umowy. Jako podstawę prawną rozwiązania umowy pozwany powołał art. 30 § 1 pkt 1 KP oraz ustawę z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4 poz. 19 ze zm.). Z dniem 1 kwietnia 1997 r. powód nabył prawo do emerytury i wystąpił o wypłatę rekompensaty pieniężnej na podstawie punktu 4.1 Paktu Gwarancji Pracowniczych z dnia 23 grudnia 1996 r. Pozwany odmówił spełnienia tego świadczenia.

W związku z restrukturyzacją Przedsiębiorstwa Państwowego PKP w dniu 23 grudnia 1996 r. pomiędzy ogólnokrajowymi organizacjami związkowymi działającymi w PKP a Zarządem PKP zawarty został Pakt Gwarancji Pracowniczych w sprawie warunków realizacji drugiego etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa. W Pakcie tym Zarząd PKP gwarantował, że w okresie restrukturyzacji nie będą dokonywane zwolnienia grupowe w trybie określonym w art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., a w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy, pracownik otrzyma rekompensatę pieniężną w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia (punkt 4.1 Paktu). Pakt wszedł w życie z dniem 1 stycznia 1997 r. W dniu 19 maja 1997 r. pomiędzy Zarządem przedsiębiorstwa PKP a pracownikami przedsiębiorstwa PKP reprezentowanymi przez ogólnokrajowe centrale związków zawodowych został zawarty Pakt Gwarancji Pracowniczych w okresie restrukturyzacji Przedsiębiorstwa Państwowego "Polskie Koleje Państwowe". W § 3 tego Paktu postanowiono o wydzieleniu w budżecie PKP w roku 1997 oraz w latach następnych funduszu z przeznaczeniem między innymi na rekompensaty dla pracowników odchodzących na wcześniejsze emerytury, a w § 9 pkt 8 Paktu przewidziano dla pracowników jednorazową rekompensatę pieniężną w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia w przypadku rozwiązania z nimi stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Pakt

zawarty 19 maja 1997 r. obejmował pracowników zatrudnionych w PKP oraz pracowników, z którymi rozwiązano już wcześniej (tak, jak z powodem) stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Uwzględniając powództwo o zasądzenie rekompensaty pieniężnej w związku z rozwiązaniem z powodem umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy, Sąd Rejonowy jako podstawę prawną rozstrzygnięcia powołał w uzasadnieniu swojego wyroku punkt 4.1 Paktu Gwarancji Pracowniczych z dnia 23 grudnia 1996 r. oraz analogiczny w treści § 9 pkt 8 Paktu Gwarancji Pracowniczych z dnia 19 maja 1997 r.

Strona pozwana podniosła w odpowiedzi na pozew, że Pakty, z których powód wyprowadza swoje roszczenie, to umowy cywilnoprawne, powstałe poza systemem prawa pracy, zwłaszcza poza Kodeksem pracy, stąd też nie jest jednoznaczne, czy zawarte w nich postanowienia obejmujące zobowiązania do wypłaty świadczeń w nich ujętych stały się elementami indywidualnych umów o pracę i czy tworzą dla pracownika roszczenie o zapłatę tych świadczeń, możliwe do dochodzenia od pracodawcy na drodze sądowej, tak jak to ma miejsce w przypadku postanowień układów zbiorowych pracy (porozumień normatywnych). Odnosząc się do stanowiska strony pozwanej w kwestii charakteru prawnego obydwu Paktów Gwarancji Pracowniczych, Sąd Rejonowy stwierdził, że nie mogą być one traktowane jedynie jako umowy cywilnoprawne zawarte przez przedsiębiorstwo ze związkami zawodowymi, powstałe poza systemem prawa pracy. Pakt to inaczej ugoda, układ, porozumienie, umowa zawarte dla rozstrzygnięcia pewnej kwestii, wywołująca skutki na gruncie tej dziedziny prawa, jakiej dotyczy. W rozpoznawanej sprawie obydwie Pakty Gwarancji Pracowniczych to umowy pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników. W ocenie Sądu Rejonowego mają one charakter porozumień normatywnych i stanowią źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 KP. Przepis ten uwzględnia specyficzne dla prawa pracy rozumienie źródeł prawa, które obejmuje nie tylko akty prawne stanowione przez organy państwowe, ale także porozumienia normatywne, to jest układy zbiorowe pracy oraz inne porozumienia zbiorowe. Sąd Rejonowy powołał się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 201/97 (OSNAPiUS 1998 r. nr 10, poz. 296), w którym uznano za źródło prawa pracy umowę spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, ponieważ regulowała ona prawa i obowiązki pracowników w niej zatrudnionych, będących jednocześnie współnikami. Sąd Rejonowy wyraził również pogląd, że wszelkie porozumienia, nawet pozanormatywne, jeżeli wpływają na stosunek pracy - zwłaszcza w sposób ko-

rzystniejszy dla pracownika niż to przewidują przepisy ustawowe prawa pracy - są źródłem prawa pracy, z którego pracownik może bezpośrednio wywodzić roszczenia w stosunku do pracodawcy.

W apelacji od wyroku Sądu Rejonowego strona pozwana - zarzucając naruszenie prawa materialnego, w szczególności art. 393 KC oraz art. 9 KP - zakwestionowała pogląd Sądu Rejonowego, że Pakty Gwarancji Pracowniczych, będące umowami zawartymi pomiędzy Zarządem przedsiębiorstwa PKP a organizacjami związkowymi działającymi w przedsiębiorstwie PKP, stanowią źródło prawa pracy, a pracownik może bezpośrednio z ich postanowień wywodzić indywidualne roszczenie wobec pracodawcy. Zdaniem strony pozwanej powołane porozumienia nie zostały wydane w oparciu o jakiekolwiek ustawowe unormowanie, a ich treść została "wymodelowana" zgodną wolą stron umowy (pracodawcy i związków zawodowych). Nie mieszczą się zatem w systemie źródeł prawa pracy, bowiem art. 9 KP wymaga dla przypisania porozumieniom zbiorowym charakteru normatywnego, aby były oparte na ustawie. Tymczasem Pakty powstały bez oparcia w akcie normatywnym.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu, oddalając wyrokiem z dnia 14 października 1999 r. [...] apelację strony pozwanej, zgodził się z Sądem Rejonowym, że Pakt Gwarancji Pracowniczych będący porozumieniem między Zarządem PKP a działającymi w PKP związkami zawodowymi jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 KP. Odwołując się do poglądów wyrażonych w doktrynie, Sąd Okręgowy podniósł, że wskazany w rozdziale III Konstytucji RP katalog źródeł prawa (art. 87) został z mocy art. 59 ust. 2 Konstytucji rozszerzony na układy zbiorowe pracy i inne porozumienia. Jakkolwiek nie są to źródła prawa powszechnie obowiązującego w znaczeniu użytym w art. 87 Konstytucji, to jednak mają charakter aktów obowiązujących ich autorów (partnerów socjalnych) i adresatów (pracowników). Przyjmując taki charakter prawny Paktów, Sąd Okręgowy stwierdził, że na podstawie przepisów porozumienia z dnia 23 grudnia 1996 r. i porozumienia z dnia 19 maja 1997 r., powód nabył prawo do zwiększonej odprawy jako pracownik zwolniony z pracy z przyczyn ekonomicznych.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana. Jako podstawy kasacji skarżąca wskazała: 1) naruszenie prawa materialnego w wyniku błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 393 KC w związku z art. 65 KC przez dokonanie błędnej wykładni postanowień umów zbiorowych - Paktu Gwarancji Pracowniczych z dnia 23 grudnia 1996 r. oraz Porozumienia z dnia 19 maja 1997 r. w

sprawie zawarcia Paktu Gwarancji Pracowniczych w okresie restrukturyzacji Przedsiębiorstwa Państwowego "Polskie Koleje Państwowe" - bez badania zgodnego zamiaru umawiających się stron i przypisanie tym umowom rangi źródeł prawa z naruszeniem art. 87 i art. 59 ust. 2 Konstytucji oraz art. 9 KP; 2) naruszenie prawa procesowego "przez pominięcie wniosku dowodowego z wyjaśnień stron podpisujących powołane umowy zbiorowe". W uzasadnieniu kasacji strona skarżąca podniosła, że Sąd drugiej instancji dokonał wadliwej oceny charakteru prawnego umów zbiorowych zawartych pomiędzy Zarządem przedsiębiorstwa PKP a organizacjami związkowymi działającymi w tym przedsiębiorstwie, przypisując im rangę źródeł prawa pracy rodzących roszczenia po stronie powoda. Sąd dokonał wykładni oświadczeń woli stron tych umów, traktując postanowienia umowne jak postanowienia normatywne. Ta wykładnia doprowadziła Sąd do ustalenia treści postanowień umownych obydwu porozumień odmiennej od zamiaru stron składających oświadczenia woli w celu ich zawarcia, w wyniku czego Sąd zmienił w istotny sposób ich treść, rozszerzając krąg pracowników, którym przyznano dodatkowe świadczenia pieniężne w przypadku zwolnienia z pracy w przedsiębiorstwie PKP. Błędem Sądu było uznanie, że nie jest istotne dla rozstrzygnięcia sprawy badanie zgodnej woli stron zawierających te umowy z uwagi na przypisanie umowom charakteru źródeł prawa. Skarżący powołał się na pogląd wyrażony w uzasadnieniu postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1998 r., I PKN 138/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 12, poz. 398), zgodnie z którym przewidziany w art. 9 KP wymóg oparcia innych porozumień zbiorowych na ustawie należy rozumieć jako konieczność co najmniej wymienienia określonego aktu w ustawie. Tymczasem restrukturyzacja przedsiębiorstwa PKP nie miała (w chwili zawierania Paktów Gwarancji Pracowniczych) oparcia w akcie prawnym o randze ustawy, a była realizowana na podstawie wewnętrznych aktów przedsiębiorstwa (uchwał Zarządu).

Skład orzekający Sądu Najwyższego, przedstawiając zagadnienie prawne zważył, co następuje:

I. Zasadniczym problemem prawnym wymagającym rozstrzygnięcia w związku z przytoczonymi podstawami kasacji jest charakter porozumień zbiorowych w postaci Paktów Gwarancji Pracowniczych zawartych 23 grudnia 1996 r. (oraz 19 maja 1997 r.) pomiędzy Zarządem przedsiębiorstwa PKP a działającymi w tym przedsiębiorstwie organizacjami związków zawodowych. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że w dotychczasowym orzecznictwie ujawniła się rozbieżność, co do charakteru porozu-

mień zbiorowych zawartych przez partnerów socjalnych, to jest Przedsiębiorstwo Państwowe "Polskie Koleje Państwowe" jako pracodawcę oraz działające w tym przedsiębiorstwie zakładowe organizacje związkowe jako reprezentacje ogółu pracowników (nie tylko zrzeszonych w tych związkach zawodowych). W wyroku z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 176/99 (OSNAPiUS 2000 r. nr 21, poz. 788) Sąd Najwyższy przyjął, że porozumienie z dnia 19 maja 1997 r. między Zarządem PKP a związkami zawodowymi, stanowiące Pakt Gwarancji Pracowniczych w okresie restrukturyzacji Przedsiębiorstwa Państwowego PKP, jest prawem materialnym w rozumieniu art. 9 § 1 KP i art. 393¹ pkt 1 KPC. Rozbieżność orzecznictwa powstała w związku z tym, że w wyroku z dnia 7 września 1999 r., I PKN 243/99 (OSNAPiUS 2001 r. nr 1, poz. 8) oraz w wyroku z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99 (dotychczas nie publikowany), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że Pakt Gwarancji Pracowniczych z dnia 23 grudnia 1996 r. oraz porozumienie z dnia 19 maja 1997 r. w sprawie zawarcia Paktu Gwarancji Pracowniczych w okresie restrukturyzacji Przedsiębiorstwa Państwowego PKP nie spełniają podstawowego wymagania dla uznania ich za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP, a mianowicie nie mają oparcia w przepisach ustawy. Postanowienia tych aktów nie powołują się bowiem na jakąkolwiek ustawę jako podstawę ich zawarcia. Również w wyroku z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 674/99 (dotychczas nie publikowany), Sąd Najwyższy stwierdził, że brak jest podstaw do zaliczenia postanowień Paktu Gwarancji Pracowniczych z dnia 23 grudnia 1996 r. do przepisów prawa materialnego rozumianych jako źródła prawa pracy. Zgodnie bowiem z art. 9 § 1 KP do materialnych przepisów prawa pracy zalicza się między innymi postanowienia układów zbiorowych i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W takim kodeksowym katalogu źródeł materialnego prawa pracy nie mieści się Pakt Gwarancji Pracowniczych, w którym jego strony nie powołały się na umocowanie ustawowe do jego wydania. Sąd Najwyższy wyraził przy tym pogląd, że moc obowiązująca postanowień tego zbiorowego porozumienia prawa pracy nie wynika z materialnoprawnego waloru normatywnego tego Paktu, który nie jest porozumieniem zbiorowym prawa pracy opartym na ustawie, ale stanowi źródło zobowiązań całego przedsiębiorstwa PKP w stosunku do pracowników zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie, które jako postanowienia korzystniejsze niż przepisy prawa pracy zostały objęte treścią indywidualnych stosunków pracy wszystkich pracowników PKP (a contrario z art. 18 § 2 KP).

Skład orzekający Sądu Najwyższego podkreślił, że zagadnienie, czy porozumienia zbiorowe (porozumienia socjalne) są, czy nie są źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP, jest zagadnieniem ogólniejszym, dotyczącym nie tylko Paktu Gwarancji Pracowniczych zawartego w związku z restrukturyzacją Przedsiębiorstwa Państwowego "Polskie Koleje Państwowe", ale także innych porozumień zawieranych na tle przekształceń własnościowych (procesów prywatyzacyjnych przedsiębiorstw państwowych). Prywatyzacji towarzyszy bowiem praktyka zawierania porozumień socjalnych (paktów socjalnych), których stronami są działające w przedsiębiorstwie państwowym zakładowe organizacje związkowe, reprezentujące interesy pracowników (załogi) oraz inwestor strategiczny zamierzający przejąć w przyszłości kontrolę (kapitałową) nad jednoosobową spółką Skarbu Państwa powstałą w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego. W wyroku z 17 listopada 1999 r., I PKN 364/99 (OSNAPiUS 2001 r. nr 7, poz. 219), dotyczącym co prawda innego porozumienia zbiorowego (nazwanego "paktem socjalnym"), zawartego między zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w przedsiębiorstwie państwowym a zagranicznymi osobami prawnymi zamierzającymi zawrzeć przy udziale Skarbu Państwa spółkę joint venture działającą według prawa polskiego, która w przyszłości stanie się pracodawcą dla pracowników tego przedsiębiorstwa państwowego, Sąd Najwyższy stwierdził, że porozumienie takie stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 KP. Jednocześnie stwierdził, że w tej sprawie nie było co do zasady istotne, czy to konkretne porozumienie stanowiło źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 KP, czy też nie, bowiem roszczenia pracownika powstały chociażby z tego powodu, że porozumienie socjalne należy traktować jako umowę na rzecz każdego pracownika jako osoby trzeciej (art. 393 KC w związku z art. 300 KP), zawartą przez podmioty, które utworzą spółkę będącą w przyszłości pracodawcą. Tymczasem w wyroku z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 588/98 (OSNAPiUS 2000 r. nr 8, poz. 298) Sąd Najwyższy stwierdził, że porozumienie w sprawie gwarancji socjalnych zawarte między związkiem zawodowym a przyszłym nabywcą akcji w spółce akcyjnej będącej pracodawcą nie jest porozumieniem zbiorowym w rozumieniu art. 9 § 1 KP. Nie spełnia bowiem warunku zaliczenia go do kategorii źródeł prawa pracy, jakim jest oparcie na ustawie, to znaczy na przepisach rangi ustawowej, a ponadto nie zostało zawarte przez partnerów socjalnych, to znaczy pracodawcę i zakładową organizację związkową. Skład orzekający Sądu Najwyższego stwierdził więc, że w orzecznictwie istnieje rozbieżność dotycząca traktowania porozumień zbiorowych (porozumień so-

cyjnych). Z jednej strony przypisuje się im w szerokim zakresie charakter normatywny, a z drugiej odmawia się niektórym z nich takiego charakteru, przyjmując jako kryterium kwalifikacyjne wynikającą z art. 9 § 1 KP konieczność "oparcia ich na ustawie". Uzasadnia to przekazanie zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości powiększonemu składowi Sądu Najwyższego na podstawie art. 393¹⁴ KPC.

II. Skład orzekający Sądu Najwyższego uznał, że rozwiązanie przedstawionego w pytaniu prawnym problemu powinno uwzględniać ustawowe kryteria zakwalifikowania porozumienia zbiorowego - innego niż układ zbiorowy pracy - do kategorii źródeł prawa pracy z art. 9 § 1 KP, ale także uwzględniać właściwości (natury) porozumień zbiorowych jako umów zawieranych między partnerami socjalnymi. Zgodnie z art. 9 § 1 KP przez prawo pracy rozumie się 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 stosunków pracy. Źródłem prawa pracy są zatem także porozumienia normatywne zawierane między partnerami socjalnymi, w tym układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe. Warunkiem zaliczenia porozumienia zbiorowego do źródeł prawa pracy jest oparcie go na ustawie. Wymieniony akt można zaliczyć do źródeł prawa pracy tylko wówczas, gdy możliwość jego zawarcia została wyraźnie przewidziana w ustawie. W postanowieniu z dnia 28 maja 1998 r., I PKN 138/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 12, poz. 398) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym pojęcie "prawo materialne" obejmuje nie tylko akty wymienione w art. 87 Konstytucji RP, ale także akty prawne wymienione w art. 9 KP w związku z art. 59 ust. 2 Konstytucji, przy czym w odniesieniu do aktów wymienionych w art. 9 KP, innych niż układy zbiorowe, w tym do porozumień zbiorowych, wymaganie oparcia ich na ustawie należy rozumieć jako konieczność co najmniej wymienienia ich przez ustawę (nazwania ich przez ustawę). Zdaniem składu orzekającego, wiele wskazuje na to, że Pakty Gwarancji Pracowniczych (zarówno zawarty 23 grudnia 1996 r., jak i z dnia 19 maja 1997 r.) nie spełniają podstawowego wymagania dla uznania ich za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP, a mianowicie nie mają oparcia w przepisach ustawy. Postanowienia tych aktów nie powołują się na jakąkolwiek ustawę jako podstawę ich zawarcia. Interpretacja ich postanowień nie pozwala na potraktowanie ich w szczególności jako porozumień w sprawie zwolnień grupowych w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosun-

ków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Z analizy poszczególnych postanowień Paktu nie wynika, aby intencją stron (pracodawcy i związków zawodowych) było nadanie mu rangi układu zbiorowego pracy. Ponieważ Pakty zostały zawarte w grudniu 1996 r. oraz w maju 1997 r., ustawowego oparcia dla nich w chwili zawierania nie mogła stanowić uchwalona później ustawa z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego "Polskie Koleje Państwowe" (Dz.U. Nr 84, poz. 948). Prawo związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji do zawierania porozumień zbiorowych zostało zagwarantowane w art. 59 ust. 2 Konstytucji. Ustawa zasadnicza nie sprzeciwia się zatem negocjacyjnej formie tworzenia prawa, mającej zastosowanie przede wszystkim w stosunkach pracy. Przeciwnie, stanowi dla niej bardzo silne uzasadnienie. Rozważenia wymaga zatem, czy możliwe jest przyjęcie, iż Pakt Gwarancji Pracowniczych w okresie restrukturyzacji Przedsiębiorstwa Państwowego Polskie Koleje Państwowe ma "oparcie ustawowe" bezpośrednio w przepisach Konstytucji. Zdaniem składu przedstawiającego zagadnienie prawne, jest to wątpliwe. Po pierwsze, art. 59 ust. 2 Konstytucji należy traktować jako generalną gwarancję dla partnerów socjalnych zawierania porozumień zbiorowych, podczas gdy w art. 9 § 1 KP chodzi o wyraźne określenie w ustawie dopuszczalności zawarcia konkretnego rodzaju postanowienia zbiorowego. Po drugie, obydwa poddawane ocenie Pakty Gwarancji Pracowniczych zostały zawarte przed 17 października 1997 r., czyli przed dniem wejścia w życie Konstytucji RP. Zatem nie można przyjąć, że "oparcie ustawowe" stanowią dla nich bezpośrednio przepisy Konstytucji. Ocena charakteru prawnego porozumień zbiorowych powinna być bowiem dokonana w odniesieniu do stanu prawnego obowiązującego w chwili ich zawierania. Możliwe jest jednak przyjęcie odmiennego punktu widzenia, zgodnie z którym od chwili wejścia w życie Konstytucji RP ocena, czy wspomniane Pakty Gwarancji Pracowniczych mają oparcie w ustawie powinna być dokonywana z uwzględnieniem postanowień ustawy zasadniczej.

III. Skład orzekający Sądu Najwyższego wywiódł, że naturę porozumień zbiorowych jako umów zawieranych pomiędzy partnerami socjalnymi określa się w doktrynie poprzez odwołanie do ich cech konstytutywnych. Są zawierane przez pracodawcę (przyszłego pracodawcę) z przedstawicielami załogi (przede wszystkim związkami zawodowymi), regulują prawa i obowiązki pracowników i pracodawców oraz dotyczą zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych uprawnień pracowniczych,

pozwalając na wystąpienie przez konkretnego pracownika z indywidualnym roszczeniem albo na wszczęcie sporu zbiorowego. Skutki zawarcia porozumień zbiorowych oraz ich moc wiążąca dla partnerów socjalnych jako stron takiej umowy zależą od tego, czy mają one charakter normatywny, czy też nie. W doktrynie zwraca się uwagę, że charakter prawny porozumienia socjalnego nie mającego oparcia w ustawie sprawia, iż bezpośrednio nie dostarcza ono podstawy dla indywidualnych roszczeń pracowniczych, a dla swojej skuteczności jako aktu normatywnego wymaga przeniesienia do układu zbiorowego pracy lub co najmniej regulaminu wynagradzania. Zanim nastąpi recepcja jego postanowień do układu zbiorowego porozumienie takie stanowi jedynie gentlemen's agreement, co najwyżej z możliwością posłużenia się sankcją związkową w razie niedotrzymania zobowiązań przez pracodawcę. Po-
stanowienia innych niż układy zbiorowe porozumień zbiorowych stają się źródłem prawa pracy tylko wtedy, jeżeli ich zawarcie następuje na podstawie upoważnienia ustawowego (znajduje oparcie w ustawie). Upoważnienie takie może być zawarte nie tylko w przepisach Kodeksu pracy, lecz również we wszelkich innych ustawach regulujących stosunki z zakresu prawa pracy. Wyraźne wymaganie, by było to upoważnienie ustawowe, nie oznacza, by inne porozumienia zbiorowe, nie mające upoważnienia ustawowego i wskutek tego nie zaliczane do źródeł prawa pracy, nie mogły być zawierane na innej podstawie prawnej, np. w oparciu o przepisy prawa cywilnego. Będą to jednak porozumienia zbiorowe innego rodzaju i o innym charakterze prawnym. Porozumienie zbiorowe wiąże nie tylko strony, które je zawarły, lecz także pracodawcę w stosunku do pracowników, jeżeli dotyczy uprawnień i obowiązków pracowników. Wynika to z normatywnego charakteru porozumień jako źródła prawa pracy. Naruszenie porozumienia może spowodować dwojakie skutki prawne. Jeżeli z treści porozumienia zbiorowego wynikają określone uprawnienia pracowników, to naruszenie tych uprawnień może być przez nich dochodzone w drodze powództwa przed sądem pracy. Jeżeli natomiast naruszenie postanowień porozumienia zbiorowego dotyczy tylko praw lub obowiązków stron tego porozumienia, może być ono podstawą sporu zbiorowego, wszczętego przez którąkolwiek z organizacji związkowych będących stroną tego porozumienia. Normatywny charakter zbiorowych porozumień w prawie pracy wiąże się przede wszystkim z ich treścią (zakresem regulacji), ale także podstawą prawną i zakresem umocowania do ich wydania. Kryterium normatywnego charakteru aktów wymienionych w art. 9 KP jest zdolność kształtowania przez nie praw i obowiązków pracownika i pracodawcy. W związku z tym kryte-

rium, akt normatywny musi zawierać normy o charakterze ogólnym, tzn. takie, które w sposób rodzajowy określają adresatów (generalność normy), a także rodzajowo wyznaczają postępowanie osób (abstrakcyjność normy). Prawo materialne to takie prawo, które w sposób automatyczny kształtuje treść stosunku prawnego powstałego wskutek dokonania czynności prawnej. W przypadku szczególnych źródeł prawa pracy (w tym zwłaszcza porozumień zbiorowych) dodatkowym kryterium zaliczenia ich do źródeł prawa pracy jest wymaganie oparcia ich o normy ustawowe o charakterze szczególnym. Ostatecznie w doktrynie wskazuje się na dwa wyznaczniki normatywnego charakteru porozumień zbiorowych prawa pracy (jednocześnie istotne konstytutywne cechy tych aktów): po pierwsze, podstawą ich wydania czy zawarcia powinny być normy ustawowe, które stanowią zarówno ich legitymację prawną o charakterze ogólnym (art. 9 KP), jak i szczególnym (w sensie nazwy konkretnego porozumienia czy określenia celu, dla którego ma być ono zawarte), po drugie, "normatywność" porozumień zbiorowych wyraża się w ogólnym charakterze ich postanowień, odnoszących się do regulacji indywidualnych i zbiorowych praw podmiotów stosunków pracy. Normatywne porozumienia zbiorowe cechują się sformalizowanym trybem zawierania oraz ogólnym charakterem postanowień, których treść dotyczy praw i obowiązków stron stosunku pracy zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i zbiorowym. W tym zakresie obserwuje się pewne niedostatki legislacyjne o charakterze generalnym w zakresie podstaw prawnych wydawania porozumień zbiorowych w prawie pracy. Unormowania zawarte w art. 9 KP są niepełne.

Zgodnie z art. 9 KP, aby postanowienia porozumienia zbiorowego mogły być zaliczone do źródeł prawa pracy muszą być "oparte na ustawie" i określać prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Obie przesłanki muszą być przy tym spełnione łącznie. Prawo związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji do zawierania porozumień (zbiorowych) jest zagwarantowane w art. 59 ust. 2 Konstytucji. W doktrynie podnosi się, że raczej nie jest możliwe przyjęcie, iż wszystkie porozumienia zbiorowe mają "oparcie ustawowe" w tym przepisie, bowiem należy go traktować jedynie jako generalną gwarancję dla partnerów socjalnych do zawierania porozumień zbiorowych. Natomiast w art. 9 § 1 KP chodzi o wyraźne określenie w ustawie dopuszczalności zawarcia konkretnego rodzaju porozumienia zbiorowego. Wynika z tego, że wśród zakładowych porozumień zbiorowych występują porozumienia spełniające przesłanki z art. 9 § 1 KP, a więc zaliczane do źródeł prawa pracy, oraz porozumienia, które nie mogą być traktowane jako źródło prawa pracy. Ustalenie to jest

istotne w aspekcie rozważań dotyczących sankcji z tytułu nieprzestrzegania postanowień porozumienia zbiorowego, a także mocy wiążącej i możliwości dochodzenia roszczeń na podstawie jego postanowień. Co do zasady wszystkie porozumienia zbiorowe są wiążące dla stron, które je zawarły. W przypadku porozumień normatywnych jest to wniosek oczywisty. Za przyjęciem wiążącego charakteru pozostałych porozumień przemawiają argumenty natury celowościowej. Przyjęcie, że pozostałe porozumienia nie mają mocy wiążącej, pozbawiałoby sensu ich zawieranie. Przytoczone poglądy doktryny w kwestii charakteru normatywnego porozumień zbiorowych mają znaczenie i mogą być wzięte pod rozwagę przy ocenie z tego punktu widzenia Paktu Gwarancji Pracowniczych. Pakt ten nosi bowiem niewątpliwie wiele cech, które pozwalałyby na zaliczenie go do kategorii porozumień zbiorowych o charakterze normatywnym. Reguluje bowiem prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy w sposób generalny i abstrakcyjny, zawierając postanowienia o charakterze norm ogólnych, rodzajowo (a nie indywidualnie) określających adresatów tych postanowień (po stronie pracowników) oraz rodzajowo (nie zaś indywidualnie) oznaczając ich właściwości czy sposób postępowania. W istocie zatem jedynie brak oparcia na ustawie porozumienia zbiorowego przesądziłby o odmowie przypisania mu cech źródła prawa w rozumieniu art. 9 § 1 KP.

IV. Według składu orzekającego, brak "oparcia w ustawie" Paktu Gwarancji Pracowniczych jako porozumienia zbiorowego zawartego między zakładowymi organizacjami związkowymi i pracodawcą nie wyłącza sam przez się jego legalności i możliwości wywoływania skutków prawnych, w tym również w postaci dopuszczalności dochodzenia przez pracowników indywidualnych roszczeń z powołaniem się na treść jego postanowień. Porozumienie to należy uznać za szczególnego rodzaju umowę, której zawarcia nie można wykluczyć tylko z tej przyczyny, że nie jest ona wyraźnie przewidziana w przepisach prawa pracy. Nie istnieje bowiem wyczerpujące wyliczenie sytuacji, w których zakładowa organizacja związkowa może zawrzeć porozumienie z pracodawcą (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNCP 1994 r. z. 6, poz. 131). Mamy tu do czynienia z nienazwaną umową zbiorowego prawa pracy. Indywidualne roszczenia pracowników mające swoje źródło w takiej umowie wynikają z możliwości potraktowania jej zgodnie z art. 300 KP jako umowy na rzecz osoby trzeciej (art. 393 KC), na podstawie której pracownicy, nie będący stroną porozumienia, mogą żądać spełnienia przyrzeczonego świadczenia bezpośrednio od pracodawcy jako podmiotu, który przyjął na siebie w

umowie z partnerem socjalnym (zakładową organizacją związkową) obowiązek takiego świadczenia. Możliwe jest przyjęcie takiego charakteru Paktu Gwarancji Pracowniczych jako porozumienia zbiorowego w rezultacie potraktowania go jako czynności prawnej (umowy) w rozumieniu prawa cywilnego (por. wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 674/99, dotychczas nie publikowany). Możliwość dochodzenia roszczeń w przypadku niewywiązania się stron ze zobowiązań wynikających z porozumienia zbiorowego zależy od tego czy porozumienie ma charakter normatywny. Roszczenia dochodzone na podstawie art. 476 § 1 KPC muszą mieć podstawę prawną w akcie o charakterze normatywnym. Indywidualne spory ze stosunków pracy mogą mieć podstawę normatywną zarówno w przepisach prawa pracy (art. 9 KP), jak i w postanowieniach umownych kształtujących stosunek pracy, odbiegających na korzyść pracownika od przepisów prawa pracy (art. 18 § 1 KP). Zgodnie z art. 18 § 1 KP postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Oznacza to, że strony stosunku pracy mogą ukształtować jego treść - w szczególności w drodze umowy o pracę lub innego aktu kreującego stosunek pracy - w sposób korzystniejszy dla pracownika, niż to wynika z przepisów prawa pracy. Przepis art. 18 § 1 KP pełni funkcję gwarancyjną, stanowiąc zakaz naruszania - w kierunku mniej korzystnym dla pracownika - minimalnych standardów ochrony pracownika wynikających z przepisów prawa pracy, przy równoczesnym pozostawieniu stronom stosunku pracy swobody umownego kształtowania jego treści w sposób korzystniejszy dla pracownika. Ta sama zasada uprzywilejowania pracownika powinna dotyczyć postanowień porozumienia zbiorowego jako umowy zbiorowego prawa pracy zawartej przez pracodawcę i zakładową organizację związkową, zastrzegającą świadczenie na rzecz pracownika jako osoby trzeciej (art. 393 § 1 KC w związku z art. 300 KP). Dla normatywnych porozumień zbiorowych taką samą zasadę przewiduje art. 9 § 2 KP. Nienormatywne porozumienia zbiorowe należy z tego punktu widzenia traktować na równi z umową o pracę lub innymi aktami kreującymi stosunek pracy i przyjąć, że ma do nich odpowiednie zastosowanie art. 18 § 1 KP, bowiem uprawnienia wynikające dla pracownika z postanowień porozumienia zbiorowego są elementami treści jego stosunku pracy. Roszczenia wynikające z postanowień porozumienia zbiorowego o charakterze normatywnym mogą być dochodzone w postępowaniu przed sądem pracy. Postanowienia porozumień o charakterze nienormatywnym również wiążą strony, jednak dochodzone na drodze sądowej roszczenia

wynikające z ich naruszenia, nie mogą być konstruowane bezpośrednio na ich postanowieniach, lecz muszą mieć odpowiednie "zaczeplenie" w przepisach prawa materialnego (np. art. 393 § 1 KC w związku z art. 300 KP, art. 18 § 1 KP w związku z innymi odpowiednimi przepisami prawa pracy regulującymi te same rodzajowo lub zbliżone uprawnienia pracownicze, w rozpoznawanej sprawie będzie to dotyczyło np. przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.). Aktualne staje się wówczas stanowisko orzecznictwa co do skuteczności roszczeń pracowników wynikających z postanowień porozumienia, które dotyczy treści indywidualnego stosunku pracy. Względem pracowników, którzy nie są stroną takiego porozumienia, powinno być ono ocenione jako umowa na rzecz osoby trzeciej (art. 393 KC), pracownik może żądać spełnienia przyznanych mu w porozumieniu świadczeń wprost od pracodawcy, ponieważ porozumienie to kształtuje - za konkludentną zgodą pracowników - treść indywidualnych stosunków pracy.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym zważył, co następuje:

Pakt Gwarancji Pracowniczych z dnia 23 grudnia 1996 r. jest niewątpliwie porozumieniem o charakterze generalnym (nie dotyczy konkretnych pracowników), a także abstrakcyjnym (rodzajowo wyznacza postępowanie osób). W porozumieniu tym reprezentant pracodawcy zobowiązał się do konkretnych świadczeń na rzecz nieokreślonych adresatów w przypadku powstania wskazanych zdarzeń prawnych. Określone w tym Pakcie zobowiązania pracodawcy zostały skonstruowane jako normy prawne, a nie zobowiązania wchodzące do treści poszczególnych stosunków pracy. W szczególności dotyczy to zobowiązania do wypłaty rekompensaty pieniężnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, co ściśle wiąże się z zobowiązaniem do powstrzymywania się od dokonywania zwolnień grupowych. Inaczej mówiąc, w każdym przypadku, gdy pracodawca dokona rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących go, to będzie miał obowiązek wypłaty takiego świadczenia. Wolą stron ustanawiających takie generalne i abstrakcyjne zobowiązanie było niewątpliwie powstanie indywidualnych roszczeń. Pakt ma charakter zbiorowy. Został zawarty przez organizacje związkowe występujące w imieniu pracowników. Został także zawarty w imieniu pracodawców i wiąże ich. Wprowadzie całe przedsiębiorstwo PKP nie jest pracodawcą (za pracodawców należy uznać poszczególne jego jednostki organi-

zacyjne), ale niewątpliwie zarząd PKP działał w imieniu i na rzecz poszczególnych pracodawców. W tym znaczeniu zarząd przedsiębiorstwa PKP był organem zarządzającym jednostkami organizacyjnymi będącymi pracodawcami w rozumieniu art. 3¹ § 1 KP.

Jedynym więc warunkiem, od którego zależy uznanie Paktu za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP jest przyjęcie, że porozumienie to jest "oparte na ustawie". Spełnienie tego warunku nie musi jednak polegać na powołaniu się jego stron na taką podstawę, gdyż art. 9 § 1 KP tego nie wymaga. Aby uznać, że porozumienie jest "oparte na ustawie" wystarczające jest wskazanie przepisu ustawy dopuszczającego zawarcie porozumienia określającego prawa i obowiązki pracodawców i pracowników. W doktrynie wskazuje się w szczególności na dwa rodzaje typowych (nazwanych) porozumień zbiorowych. Są to porozumienia w sprawie zwolnień grupowych zawierane na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) oraz porozumienia kończące spór zbiorowy (art. 9 i 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. Nr 55, poz. 236). Analizowany Pakt, jakkolwiek dotyczy przedmiotu w nich wskazanego, to jednak nie może być uznany za żadne z tych typowych porozumień.

Zgodnie z art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) na zasadach ustalonych odrębnymi przepisami związkom zawodowemu przysługuje prawo prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy. Należy zwrócić uwagę na różnicę w sformułowaniu tego przepisu względem art. 9 § 1 KP. Chodzi w nim nie o porozumienia "oparte na ustawie" ale o porozumienia "przewidziane przepisami prawa pracy". Oznacza to, że w przypadku, gdy stroną porozumienia zbiorowego jest związek zawodowy, to wystarczy, że przepisy prawa pracy dowolnej rangi przewidują zawieranie porozumień w określonym przedmiocie, a nie jest konieczne wskazanie podstawy ustawowej. W tym znaczeniu art. 21 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest przepisem pozwalającym na zawieranie porozumień zbiorowych w określonym przedmiocie, a więc może stanowić "oparcie ustawowe" w rozumieniu art. 9 § 1 KP.

Pakt został zawarty w czasie, gdy obowiązywał art. 21 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 9 § 1 KP w brzmieniu wprowadzonym ustawą z dnia 2

lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), a jeszcze nie obowiązywała Konstytucja RP z 1997 r. Jeżeli Pakt nie miał oparcia w ustawie ani w innych przepisach prawa pracy, to nie miałby on charakteru źródła prawa pracy. W pierwszej kolejności należy więc rozważyć, czy w wówczas obowiązującym prawie istniał przepis prawa, na podstawie którego Pakt mógł być zawarty. Zdaniem Sądu Najwyższego przepisem takim był art. 4 Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126) i ratyfikowanej przez Radę Państwa w dniu 14 grudnia 1956 r. Przepis ten - w polskim tłumaczeniu - stanowi, że w razie potrzeby należy zastosować środki odpowiadające warunkom krajowym w celu zachowania i popierania jak najszybszego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej, w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy. Przepis ten - w polskim tłumaczeniu - stanowi więc o zawieraniu układów zbiorowych. Zważyć jednak należy, że zgodnie z art. 16 tej Konwencji moc obowiązującą mają teksty francuski i angielski. Teksty te używają określenia o szerszym znaczeniu niż układy zbiorowe (układy zbiorowe pracy w rozumieniu używanym w polskim prawodawstwie), a mianowicie "collective agreements" lub "conventions collectives", a więc określenia "porozumienia zbiorowe". Przepis ten stanowił więc podstawę prawną do zawierania wszelkich porozumień zbiorowych w określonych w nim granicach przedmiotowych i podmiotowych. Po ratyfikacji Konwencji nr 98 MOP stała się elementem polskiego systemu prawnego i stanowiła podstawę prawną, na której mogły opierać się (w rozumieniu art. 9 § 1 KP) porozumienia zbiorowe. Tak samo jest po wejściu w życie Konstytucji RP z 1997 r. (jej art. 241 ust. 1 w związku z art. 91).

Wskazanie tej podstawy prawnej zawarcia analizowanego Paktu, a tym samym uznanie jego normatywnego charakteru w rozumieniu art. 9 § 1 KP i art. 21 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, pozwala na uniknięcie stwierdzenia ich sprzeczności z przepisami Konstytucji oraz realizację rzeczywistej funkcji tego porozumienia zbiorowego. Przepis art. 9 § 1 KP tylko wówczas może być oceniony jako zgodny z przepisami Konstytucji, jeżeli uznać, iż art. 59 ust. 2 Konstytucji rozszerzył katalog źródeł prawa określony w jej art. 87 (por. postanowienie z dnia 28 maja 1998 r., I PKN 138/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 12, poz. 398). Przepis art. 59 ust. 2 Konstytucji

należy więc rozumieć przede wszystkim jako podstawę zawierania porozumień zbiorowych, innych niż układy zbiorowe pracy, które stanowią źródło prawa pracy (a nie porozumień o charakterze nienormatywnym). Stanowi on, że związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Wynika więc z niego, że porozumienia zawierane między tymi podmiotami, stanowiące źródła prawa, nie muszą mieć szczególnego "oparcia w ustawie". Ta wolność polityczna mogłaby być ograniczona w ustawie tylko wtedy, gdyby było to konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź ochrony środowiska, zdrowia, moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób, bez naruszania istoty tej wolności (art. 31 ust. 3 Konstytucji) oraz gdyby było to dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe (art. 59 ust. 4 Konstytucji - por. wyrok z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 438/99, OSNAPiUS 2000 r. nr 12, poz. 475; OSP 2000 r. z. 11, poz. 174 z glosą L. Florka). Ponieważ umowy międzynarodowe wiążące Rzeczpospolitą Polską (zwłaszcza wskazana Konwencja nr 98 MOP) nie dopuszczają ograniczenia wolności zawierania porozumień zbiorowych (rozumianych jako źródła prawa pracy zgodnie z art. 59 ust. 2 Konstytucji), to już z tego względu takie ograniczenie byłoby sprzeczne z Konstytucją. Gdyby więc rozumieć regulację art. 9 § 1 KP jako ograniczenie możliwości zawierania porozumień zbiorowych stanowiących źródła prawa pracy, to byłby on sprzeczny z art. 59 ust. 2 w związku z art. 59 ust. 4 Konstytucji. Można by wręcz uznać, że wejście w życie Konstytucji spowodowało uchylenie tego, sprzecznego z jej przepisami, ograniczenia zawartego w art. 9 § 1 KP. Takiej sprzeczności unikamy uznając, że "oparcie ustawowe" w rozumieniu art. 9 § 1 KP dla zawarcia wszelkich porozumień zbiorowych w granicach określonych w art. 59 ust. 2 Konstytucji stanowił art. 4 Konwencji nr 98 MOP.

Z tych względów podjęto uchwałę jak w sentencji.

=====