



Sygn. akt I PK 174/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa Międzyzakładowego Samorządneho Niezależnego Związku Zawodowego Pracowników C. Spółki z o.o. i Spółek w Z. przeciwko C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. o ustalenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 13 grudnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) z dnia 6 kwietnia 2017 r., sygn. akt III APa (...),

- 1. oddała skargę kasacyjną;**
- 2. nie obciąża strony powodowej kosztami postępowania kasacyjnego strony pozwanej.**

UZASADNIENIE

Międzyzakładowy Samorządny Niezależny Związek Zawodowy Pracowników C. Z. S.A. i Spółek w Z. (obecnie noszący nazwę Międzyzakładowy Samorządny Niezależny Związek Zawodowy Pracowników C. Sp. z o.o. i Spółek w

Z.) pozwem skierowanym przeciwko C. Z. S.A. w Z. (obecnie C. Sp. z o.o. w Z.) wniósł o ustalenie, że Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników C. Z. S.A. w Z. (zwany dalej ZUZP), mimo wypowiedzenia go przez pracodawcę, zachował moc obowiązującą i zgodnie z jego art. 113 ust. 4, posiada ją aż do chwili zawarcia nowego układu zbiorowego pracy, którym zostaną objęci pracownicy C. Z. S.A. Ponadto powód domagał się zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwana C. Sp. z o.o. w Z. wniosła o odrzucenie pozwu ze względu na niedopuszczalność drogi sądowej, względnie o jego oddalenie i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów zastępstwa procesowego.

Postanowieniem z dnia 8 stycznia 2014 r. Sąd Okręgowy w C. odrzucił pozew. Postanowieniem z dnia 28 marca 2014 r. Sąd Apelacyjny w (...) oddalił zażalenie powoda na powyższe orzeczenie. Po rozpoznaniu skargi kasacyjnej, postanowieniem z dnia 8 lipca 2015 r. Sąd Najwyższy uchylił zaskarżone postanowienie Sądu Apelacyjnego w (...) oraz poprzedzające je postanowienie Sądu Okręgowego w C. i przekazał sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 15 września 2016 r., Sąd Okręgowy w C. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 377 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Natomiast Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z dnia 6 kwietnia 2017 r. oddalił apelację powoda od orzeczenia pierwszoinstancyjnego oraz zasądził od apelującego na rzecz pozwanej kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

W sprawie ustalono, że w dniu 6 października 1995 r. Huta Z. w Z., Międzyzakładowa Komisja Związkowa Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” przy Hucie Z. w Z. oraz Zarząd Zakładowego Samorządowego Niezależnego Związku Zawodowego Pracowników Huty Z. w Z. zawarły Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W dniu 1 grudnia 1995 r. układ ten został wpisany przez Państwową Inspekcję Pracy - Okręgowy Inspektorat Pracy w K. do rejestru zakładowych układów zbiorowych.

Do art. 113 ust. 4 powyższego Układu został wprost przeniesiony zapis obowiązującego wówczas przepisu art. 241⁷ § 4 k.p., zgodnie z którym w razie

rozwiązania lub wypowiedzenia układu, do czasu zawarcia nowego układu, obowiązuje układ dotychczasowy, chyba, że strony oświadczą, iż nie zamierzają zawrzeć nowego układu. Mimo wielu zmian wprowadzonych do Układu oraz przejęcia Huty Z. przez spółkę C., zapis art. 113 ust. 4 ZUZP nie uległ zmianie. Treść tego przepisu nie była przedmiotem negocjacji stron Układu przy okazji kolejnych zmian Układu, ani nawet nie była przedmiotem rozmów związków zawodowych i pracodawcy bezpośrednio po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01. W dniu 21 lipca 2006 r. u pozwanej zostało zwołane spotkanie w celu omówienia propozycji zmian do ZUZP dla pracowników pozwanej, w wyniku ustaleń jej Zarządu z organizacjami związkowymi dokonanych w dniu 13 lipca 2006 r. Na spotkaniu tym w ogóle nie poruszano kwestii przepisu art. 113 ust. 4 ZUZP.

Dnia 6 sierpnia 2007 r. pozwana wypowiedziała członkostwo w Związku Pracodawców Przemysłu H. z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Z ustaniem członkostwa, tj. z końcem lutego 2008 r., przestały ją obowiązywać postanowienia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu H. z dnia 15 marca 1996 r. (zwanego dalej PUZP). Nadto, pismem z dnia 24 czerwca 2008 r. Związek Pracodawców Przemysłu H. wypowiedział ten układ na mocy art. 26 § 3 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 PUZP, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego w dniu 30 września 2008 r.

W dniu 10 września 2008 r. pozwana wystąpiła do Państwowej Inspekcji Pracy - Okręgowego Inspektoratu w K. o rejestrację Protokołu dodatkowego nr 13 do ZUZP dla Pracowników C. Z. S.A. W odpowiedzi z 10 października 2008 r. Państwowa Inspekcja Pracy wskazała na niezgodność z prawem § 14 i § 17 Protokołu dodatkowego nr 13 oraz załącznika nr 1 pkt 5 do tego Protokołu. Zastrzeżenia te zostały uznane przez strony ZUZP w zakresie niezgodności § 14 oraz załącznika nr 1 pkt 5, natomiast treść § 17 została podtrzymana przez strony i przeniesiona do Protokołu dodatkowego nr 14. Pismem z 21 października 2008 r. strony ZUZP, tj. pozwana oraz organizacje związkowe MSNZZ Pracowników Pozwanej i Spółek i MKZ NSZZ „Solidarność” przy pozwanej, zwróciły się do Państwowej Inspekcji Pracy o jego wpisanie do rejestru. Powiadomieniem z 30

października 2008 r. Państwowa Inspekcja Pracy wskazała na niezgodność z prawem § 1 Protokołu dodatkowego nr 14 do Układu Zbiorowego wprowadzającego zmiany w art. 61 Układu, przez dodanie pkt 5, 6, 7. W uzasadnieniu swojego stanowiska organ rejestrujący wyjaśnił, że powyższy zapis jest niezgodny z treścią art. 241²⁶ § 1 k.p., albowiem postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników, niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego, tj. PUZP dla Pracowników Przemysłu H.. Państwowy Inspektor Pracy powołał się również na treść art. 26 § 4 tego PUZP, zgodnie z którym w przypadku rozwiązania lub wypowiedzenia Układu strony przystąpią do negocjacji treści nowego Układu. Do czasu zawarcia nowego Układu obowiązuje układ dotychczasowy chyba, że strony oświadczą, iż nie zamierzają zawrzeć nowego Układu. Tym samym, układ ponadzakładowy nadal obowiązuje, pomimo jego wypowiedzenia, a wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., stwierdzający niezgodność z Konstytucją i umowami międzynarodowymi przepisu art. 241⁷ § 4 k.p., którego powtórzenie stanowi przepis art. 26 § 4 PUZP, odnosi się jedynie do zapisu ustawowego, którego strony nie miały obowiązku wprowadzać do treści Układu. W odpowiedzi na powyższe powiadomienie, wszystkie strony ZUZP: pozwana oraz organizacje związkowe MSNZZ Pracowników Pozwanej i Spółek i MKZ NSZZ „Solidarność” przy pozwanej, pismem z 17 listopada 2008 r. skierowanym do Państwowej Inspekcji Pracy wskazały, że w ich zgodnej ocenie, w lutym 2008 r. ustało członkowsko pozwanej w Związku Pracodawców Przemysłu H., a następnie w dniu 24 czerwca 2008 r. Związek Pracodawców Przemysłu H. wypowiedział PUZP, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego 30 września 2008 r., przy czym strony nie oświadczyły, aby zamierzały zawrzeć nowy Układ. W dalszej części pisma strony stwierdziły, że stanowisko Okręgowego Inspektora Pracy, iż strony PUZP dla Pracowników Przemysłu H. nie miały obowiązku wprowadzania do jego treści postanowienia zobowiązującego do stosowania układu po jego rozwiązaniu, jest odmienne od wykładni wskazanej przez Trybunał Konstytucyjny i Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 stycznia 2008 r. (I PZP 9/07), w którym Sąd ten przyjął, że w okresie, w jakim zawarto PUZP i wpisano klauzulę wieczności zamieszczoną w art. 26 § 4 pkt 2, tj. do 1 stycznia 2001 r., przepis art. 241⁷ § 4 k.p.

obowiązywał w brzmieniu ustalonym przez art. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw i stanowił, że w razie rozwiązania lub wypowiedzenia układu, do czasu zawarcia nowego układu, obowiązuje układ dotychczasowy. Strony ZUZP podkreśliły, że przepis ten miał charakter ściśle, bezwzględnie obowiązujący i strony układu nie mogły w tym przedmiocie wprowadzić żadnych zmian. Jednocześnie w okresie późniejszym przepis art. 241⁷ § 4 k.p. stracił już swój charakter, a ostatecznie w dniu 18 listopada 2002 r. został uznany za niezgodny z Konstytucją. Wprowadzanie jego postanowień do treści układu w okresie, kiedy nie miał już charakteru bezwzględnie wiążącego, czy nawet aktualnie, kiedy jego treść została całkowicie usunięta z Kodeksu pracy, można by ujmować ewentualnie za przejaw zgodnej i swobodnej woli stron w kształtowaniu zapisów układu zbiorowego. Takiej swobodnej woli w tym zakresie strony nie miały i nie mogły mieć w 1996 r., kiedy zawierano PUZP.

Pismem z dnia 11 grudnia 2008 r. Powiatowa Inspekcja Pracy - Okręgowy Inspektorat Pracy w K., działając na podstawie art. 241¹¹ § 4 k.p. oraz § 6 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz.U. Nr 34, poz. 408), odmówiła rejestracji Protokołu dodatkowego nr 14 z dnia 21 października 2008 r. W następstwie tego, wszystkie strony ZUZP: pozwana oraz organizacje związkowe MSNZZ Pracowników Pozwanej i Spółek i MKZ NSZZ „Solidarność” przy pozwanej, wystąpiły o rejestrację tego Protokołu dodatkowego, powołując się na argumentację analogiczną, jak w cytowanym powyżej piśmie z 17 listopada 2008 r. Postanowieniem z 6 maja 2009 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Z. postanowił zarejestrować protokół dodatkowy nr 14 do ZUZP dla Pracowników pozwanej z dnia 6 października 1995 r. Postanowieniem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. z dnia 24 września 2009 r. oddalono apelację Państwowej Inspekcji Pracy - Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. od powyższego postanowienia.

W dniu 5 czerwca 2012 r. pozwana wypowiedziała ZUZP z 6 października 1995 r., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z

dniem 30 września 2012 r. Niezwłocznie po tym, działające na terenie pozwanej związku zawodowe zwróciły się do pracodawcy z pismami o zawarcie nowego ZUZP, jednak do chwili obecnej taki układ nie został zawarty.

Sąd Apelacyjny zważył, że spór w sprawie, polegający na ustaleniu, czy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników C. Z. S.A. w Z. (zwany dalej ZUZP) nadal zachowuje moc obowiązującą mimo wypowiedzenia go przez pracodawcę z dniem 5 czerwca 2012 r., wymaga przeanalizowania, czy w dacie jego wypowiedzenia obowiązywał jeszcze przepis art. 113 ust. 4 tego Układu, wobec ulegającego zmianom stanu prawnego w zakresie przepisów powszechnie obowiązujących, które legły u podstaw wprowadzenia tej regulacji układowej.

W dacie zawarcia ZUZP w dniu 6 października 1995 r. wprowadzenie do jego treści przepisu art. 113 ust. 4 wynikało z dosłownego powtórzenia bezwzględnie obowiązującego art. 241⁷ § 4 k.p. Zgodnie z identycznym brzemieniem obu tych przepisów, w razie rozwiązania lub wypowiedzenia układu, do czasu zawarcia nowego układu, obowiązuje układ dotychczasowy, chyba, że strony oświadczą, iż nie zamierzają zawrzeć nowego układu. Po myśli art. 241⁷ § 5 k.p., tożsamego w swej treści z art. 113 ust. 5 ZUZP, jeżeli strony oświadczą, że nie zamierzają zawrzeć nowego układu, postanowienia układu dotychczasowego tracą moc obowiązującą z dniem jego rozwiązania. Warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunków pracy, wynikające z dotychczasowego układu, obowiązują także po rozwiązaniu układu do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Tożsame z art. 113 ust. 4 ZUZP było także brzmienie § 26 ust. 4 PUZP dla Pracowników Przemysłu H.

Art. 241⁷ § 4 k.p. do czasu jego nowelizacji w dniu 1 stycznia 2001 r. miał charakter ściśle, bezwzględnie obowiązujący i strony układu nie mogły w tym przedmiocie wprowadzić żadnych zmian. Jeśli wprowadziły do układu postanowienie dotyczące tej kwestii, to musiały powtórzyć treść tego przepisu, co uczyniły w art. 113 ust. 4 ZUZP. To postanowienie układu nie miało charakteru normatywnego, ponieważ nie tworzyło żadnej normy prawnej. Gdyby strony układu w tym okresie wprowadziły do niego postanowienie inaczej regulujące dalsze jego stosowanie po rozwiązaniu, to takie postanowienie byłoby sprzeczne z bezwzględnie obowiązującym przepisem ustawy - art. 241⁷ § 4 k.p. Przeciwnie

stanowisko apelującego, wskazujące na świadome i dobrowolne związanie się wynegocjowaną treścią układu, pozostaje w sprzeczności nie tylko z jednoznacznym brzmieniem powszechnie obowiązującego przepisu rangi ustawowej (tj. art. 241⁷ § 4 k.p.), ale także z jednolitymi poglądami wyrażanymi w tym zakresie w orzecznictwie i doktrynie. Całkowicie błędne założenie istnienia swobody stron w zakresie wprowadzenia tej regulacji rzutuje tymczasem wprost na błędną konkluzję apelującego o wywodzonym z nieskrępowanej woli stron dalszym obowiązaniu spornego układu.

Przepis art. 241⁷ § 4 k.p. miał charakter względnie obowiązujący (dyspozytywny) jedynie w nieistotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy okresie od 1 stycznia 2001 r. do 26 listopada 2002 r., kiedy obowiązywał w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 5 lit. a ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy. Pomimo dyspozytywnego charakteru tej regulacji, wyrokiem z dnia 18 listopada 2002 r. (K 37/01) Trybunał Konstytucyjny uznał ten przepis za niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji oraz z art. 4 Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1 lipca 1949 r., dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126) i art. 6 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67), a także z art. 20 Konstytucji. Wskutek ogłoszenia wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r., przepis art. 241⁷ § 4 k.p. utracił swą moc z dniem 26 listopada 2002 r. Jego los podzieliły identyczne w swej treści przepisy art. 113 ust. 4 ZUZP oraz § 26 ust. 4 PUZP. Skoro bowiem utraciły one z tą datą oparcie ustawowe, to z mocy prawa, automatycznie także utraciły swą moc i podstawę prawną swego bytu. Przyjęcie przeciwnego stanowiska, forsowanego przez apelującego, jest nie do zaakceptowania. Oznaczałoby to bowiem, że pomimo utraty mocy obowiązującej przepisu stanowiącego dotąd oparcie ustawowe dla regulacji układowej, ta ostatnia nadal obowiązuje, choć Trybunał Konstytucyjny uznał treść tożsamego z nią przepisu Kodeksu pracy za całkowicie sprzeczną z wymienionymi normami wyższego rzędu. Przyjęcie za słuszne takiego rozumowania nie da się pogodzić z zastosowaniem zasad wykładni logicznej, systemowej i celowościowej,

prowadzącym do jednoznacznego wniosku, że przepis art. 113 ust. 4 ZUZP nie mógł już obowiązywać po dniu 26 listopada 2002 r.

Od tego czasu w obrocie prawnym pozostał inny przepis rangi ustawowej: art. 241⁷ § 1 k.p., który w punkcie 3 stanowi, że układ rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron. Z mocy art. 241⁷ § 3 k.p., okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Odzworowaniem tych regulacji był przepis art. 113 ust. 1 pkt 2 i art. 113 ust. 3 ZUZP z tym, że w układzie tym nie przewidziano innego, niż trzymiesięczny okres wypowiedzenia go. Zauważyć przy tym należy, że powołane regulacje kodeksowe art. 241⁷ § 1 i 3 k.p. mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Oznacza to, że strony ZUZP nie mogły w ramach jakichkolwiek negocjacji skutecznie wyłączyć ich stosowania. Zatem, nawet gdyby wbrew powyższym wywodom przyjąć, że przepis art. 113 ust. 4 ZUZP nie utracił mocy z chwilą utraty mocy obowiązującej przepisu stanowiącego jego oparcie ustawowe, tj. art. 241⁷ § 4 k.p., to i tak, jako sprzeczny z bezwzględnie obowiązującym przepisem wyższego rzędu - art. 241⁷ § 1 i 3 k.p., nie mógłby być stosowany. Wynika z tego, że zgodnie z powołanymi regulacjami, Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników C. Z. S.A. w Z. został skutecznie rozwiązany z dniem 30 września 2012 r. - po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, dokonanego z dniem 5 czerwca 2012 r.

Wobec powyższego, Sąd Apelacyjny uznał, że postępowanie dowodowe prowadzone w przedmiocie woli stron co do dalszego obowiązywania przepisu art. 113 ust. 4 ZUZP po 26 listopada 2002 r., było całkowicie bezprzedmiotowe. Wola stron nie może bowiem niweczyć skutku nieważności przepisu wobec jego ewidentnej sprzeczności z aktami prawnymi wyższego rzędu. Skoro zatem, stanowiący oparcie ustawowe dla tej regulacji układowej przepis art. 241⁷ § 4 k.p. utracił swą moc z dniem 26 listopada 2002 r., to w tym czasie przestał też obowiązywać art. 113 ust. 4 ZUZP i wola stron nie mogła wyłączyć tego skutku, do którego doszło z mocy prawa. Dorozumiana akceptacja dalszego obowiązywania tego przepisu, była niedopuszczalna.

Niezależnie od powyższego wola wszystkich stron ZUZP, w tym także powoda, w zakresie utraty mocy klauzuli wieczności po wyroku Trybunału

Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., została jednoznacznie wyrażona w piśmie skierowanym do Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 17 listopada 2008 r., a następnie, we wniosku skierowanym do Sądu przeciwko tej instytucji. Podpisując to pismo i ów wniosek, strona powodowa wyraźnie wskazała na zajmowane przez siebie kategoryczne stanowisko, że przepis art. 26 § 4 PUZP, stanowiący odpowiednik art. 241⁷ § 4 k.p., utracił swą moc po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. Skoro zatem brzmienie tych przepisów było identyczne do postanowień art. 113 ust. 4 ZUZP, to pogląd ten z istoty rzeczy należy odnieść także do tej regulacji.

W dalszej kolejności strona powodowa wyrażała takie samo stanowisko w tym względzie podczas wielu konsultacji związkowych przeprowadzanych w trybie art. 38 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i art. 241¹³ § 2 k.p. przy okazji wypowiedzania pracownikom pozwanej warunków pracy i płacy, dokonywanych na skutek wypowiedzenia ZUZP. W żadnym przypadku powód nie sprzeciwiał się tym wypowiedzeniom zmieniającym i nie podnosił, że ZUZP po jego wypowiedzeniu nadal obowiązuje, co miałyby miejsce, gdyby uznawał, że przepis art. 113 ust. 4 ZUZP nadal pozostaje w obrocie prawnym po 26 listopada 2002 r.

W tej sytuacji Sąd Apelacyjny uznał za prawidłowe stanowisko, zgodnie z którym pozwana skutecznie rozwiązała z dniem 30 września 2012 r. układ zbiorowy pracy po jego wypowiedzeniu dnia 5 czerwca 2012 r. Skutek ten nie mógł zostać wyłączony przez przepis art. 113 ust. 4 ZUZP wobec faktu, że utracił on moc obowiązującą z dniem 26 listopada 2002 r., kiedy moc tę utracił stanowiący jego oparcie ustawowe identycznej treści przepis art. 241⁷ § 4 k.p. uznany przez Trybunał Konstytucyjny za sprzeczny z Konstytucją, Konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 i Europejską Kartą Społeczną.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniosła strona powodowa. Wyrok ten zaskarżyła w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego: art. 300 k.p. w związku z art. 65 k.c. i art. 113 pkt 4 Układu, przez błędną wykładnię oświadczeń woli stron wyrażającej się w umieszczeniu tzw. „klauzuli wieczności” w treści Układu, strony bowiem nie miały żadnego obowiązku zamieszczania w 1995 r. w Układzie Zbiorowym Pracy postanowienia o takiej treści, nie sposób zatem uznać, tak jak uczynił to Sąd drugiej instancji, że jego umieszczenie w

Układzie musiało stanowić jedynie powtórzenie normy zawartej w art. 241⁷ § 4 k.p., a w związku z tym nie sposób też uznać, iż przepis art. 113 pkt 4 Układu już nie obowiązuje. Skarżący podniósł ponadto zarzut naruszenia przepisów postępowania, mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy: 1/ art. 386 § 1 k.p.c., przez jego niezastosowanie i oddalenie apelacji pozwanego pomimo zasadności apelacji; 2/ art. 385 k.p.c., przez jego zastosowanie, mimo że apelacja pozwanego jest zasadna. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów dotychczasowego postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem pierwszej i drugiej instancji oraz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący podniósł, że wola stron, aby Układ obowiązywał po upływie okresu jego wypowiedzenia aż do czasu zawarcia nowego układu, wynika wprost z treści art. 113 pkt 4 Układu. W jego ocenie, nie istniały i nie istnieją żadne podstawy pozwalające przyjąć, że przepis ten przestał obowiązywać. Pozwana po 26 listopada 2002 r. nie twierdziła, że nie uznaje mocy wiążącej tego artykułu. Prawdą jest, że strony Układu nie wystąpiły względem siebie z propozycją rokowań, w trybie ustawowym, celem wypracowania zgodnego stanowiska odnośnie do regulacji art. 113 ust. 4 tego aktu w stanie prawnym po zmianie charakteru mocy wiążące regulacji art. 241⁷ § 4 k.p., jak też po uchyleniu tego przepisu przez ustawodawcę. Nigdy w tym czasie nie doszło do wiążących ustaleń wszystkich stron Układu mających swe ucieleśnienie w treści zarejestrowanego protokołu dodatkowego do Układu w zakresie tzw. „klauzul wieczności”. Powód wychodził z założenia, że skoro strony Układu umieściły w nim klauzulę wieczności, mimo braku takiego obowiązku, i klauzula ta nigdy nie została z tego aktu usunięta, domniemywać należy, że postanowienie to wciąż obowiązuje. To pozwana winna była podjąć stosowną inicjatywę, jeżeli byłaby innego zdania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przypomnienia, że postanowienia układów zbiorowych pracy, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, są niewątpliwie źródłem prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). Źródłem prawa pracy, a więc podstawą prawną roszczeń pracowniczych, są jednak tylko te postanowienia układu, które określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Stosownie do art. 240 § 1 k.p. (w brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 3 lit. a ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 107, poz. 1127 ze zm., obowiązującym od dnia 1 stycznia 2001 r.), układ zbiorowy określa nie tylko warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy (pkt 1; postanowienia normatywne), ale także wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień (pkt 2; postanowienia obligacyjne). Strony układu (pracodawcza i związkowa), określając wzajemne zobowiązania przy jego stosowaniu, mogą w szczególności ustalić: 1) sposób publikacji układu i rozpowszechniania jego treści, 2) tryb dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu, 3) tryb wyjaśniania treści postanowień układu oraz rozstrzygania sporów między stronami w tym zakresie (art. 241¹ k.p.). Przyjmuje się (co do zasady), że postanowienia obligacyjne układu (objęte art. 240 § 1 pkt 2 k.p.) nie mogą być podstawą indywidualnych roszczeń pracowniczych, gdyż odnoszą się do zbiorowych stosunków pracy i ewentualne spory powstałe na tle ich realizacji podlegają rozwiązywaniu według procedury sporów zbiorowych (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 17/00, OSNAPiUS 2001 nr 23, poz. 684; PiP 2002 nr 7, s. 104 z glosą J. Steliny; OSP 2002 nr 10, poz. 131 z glosą T. Kuczyńskiego). Takimi postanowieniami niewątpliwie są regulacje dotyczące "stosowania układu i przestrzegania jego postanowień", a więc także postanowienia dotyczące dalszego stosowania (obowiązywania) układu po jego rozwiązaniu w wyniku wypowiedzenia. Postanowienia układu (dotyczące jego dalszego stosowania po rozwiązaniu) tworzą całość z jego częścią normatywną (regulującą prawa i obowiązki stron stosunku pracy). Takie postanowienia są zbliżone w swym charakterze do

przepisów przejściowych w aktach prawnych powszechnie obowiązujących, a więc nie tyle regulują wzajemne prawa i obowiązki stron układu (strony pracodawczej i związkowej), co wyznaczają w czasie zakres stosowania części normatywnej układu.

Problematykę rozwiązywania układów zbiorowych pracy reguluje art. 241⁷ k.p., wprowadzony ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547), który w swojej pierwotnej wersji statuował cztery zasady, a mianowicie: 1) układ zbiorowy pracy ustaje tylko z mocy oświadczeń woli (czynności prawnych w szerokim rozumieniu, które nie mogą być utożsamiane z czynnościami prawnymi typu cywilnego), natomiast nie wygasa z mocy samego prawa (dotyczy to także rozwiązania z upływem okresu, na który układ został zawarty, gdyż i w tym wypadku rozwiązanie układu jest następstwem woli jego stron, tyle tylko, że wyrażonej w chwili jego nawiązywania, a więc woli, której następstwa zostają jedynie przesunięte w czasie); 2) nie przewiduje się zmiany treści układu w drodze wypowiedzenia zmieniającego układ; 3) eliminowana jest możliwość istnienia stanu bezukładowego, jeżeli układ zbiorowy pracy został już dla określonych pracowników zawarty; 4) postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązują w podwójnym niejako znaczeniu - jako normy prawne, ale jednocześnie - jako postanowienia stanowiące integralną część treści indywidualnych stosunków pracy, co oznacza, że są one dla stron wiążące, mimo iż sam układ, który je wprowadził, mógł już stracić swą moc prawną.

Idea eliminowania stanu bezukładowego znalazła odbicie w postanowieniu § 4 powołanego artykułu. Przepis ten był wielokrotnie zmieniany.

Do dnia 1 stycznia 2001 r., w brzmieniu ustalonym wspomnianą ustawą nowelizującą z dnia 29 września 1994 r., art. 241⁷ § 4 k.p. stanowił, że w razie rozwiązania lub wypowiedzenia układu, do czasu zawarcia nowego układu, obowiązuje układ dotychczasowy, chyba ze strony oświadcza, iż nie zamierza zawrzeć nowego układu. Dotyczyło to zarówno tych przypadków, w których strony zgodnie chciały zakończenia bytu prawnego zawartego przez nie układu, jak również sytuacji, gdy z inicjatywą taką wystąpiła tylko jedna z nich, dokonując wypowiedzenia układu. Wprawdzie strony mogły oświadczyć, że nie zamierza zawrzeć nowego układu, i wtedy układ rozwiązywał się (tracił moc prawną),

jednakże musiały to uczynić zgodnie. Wystarczyło, że jedna z nich nie godziła się na powstanie stanu bezukładowego, a oznaczało to, iż rozwiązanie istniejącego układu stawało się niemożliwe. Tym samym zwłaszcza wypowiedzenie układu było instytucją specyficzną, gdyż w istocie rozwiązywało ono układ pod warunkiem, że druga jego strona się na to godziła. Układy wypowiedziane, mimo upływu okresu wypowiedzenia mogły - w braku konsensusu między stronami - obowiązywać nadal, w skrajnych przypadkach nawet przez wiele lat (tzw. wieczyste układy zbiorowe).

Zastosowana w § 4 art. 241⁷ k.p. konstrukcja miała pewne uzasadnienie teoretyczne oraz określone zalety. Jej przesłanek należało poszukiwać w teorii ustawy będącej uzasadnieniem normatywnego charakteru i istoty układu zbiorowego pracy. Teoria ta zakładała ciągłość regulacji prawnej, co oznaczało, że jeden akt normatywny, regulujący określoną sferę stosunków społecznych, w razie zmiany warunków powinien być uchylony i zastąpiony nowym aktem, chyba że wyraźnie uznano, iż sfera stosunków będących przedmiotem dotychczasowej regulacji była prawnie indyferentna, a więc nie wymagała już żadnej regulacji. Tym samym decyzja prawodawcy mogła polegać tylko na uchyleniu mocy obowiązującej zbędnego aktu normatywnego. Analizowana konstrukcja prawna była, jak się okazało, wadliwym instrumentem funkcji ochronnej prawa pracy. Do chwili wejścia w życie nowego układu zbiorowego pracy gwarantowała ona utrzymanie dotychczasowych standardów układowych, które z założenia powinny być korzystniejsze niż przepisy aktów wyższego rzędu. Wadą omawianego unormowania było to, że bez wspólnej woli obydwu stron układu, co do określenia wcześniejszego terminu utraty mocy obowiązującej rozwiązanego układu, obowiązywał on do dnia wejścia w życie nowego układu. Tym samym unormowanie nie zapobiegało przedłużaniu negocjacji układowych, których celem było dostosowanie regulacji układowych do nowych warunków ekonomicznych, organizacyjnych, technicznych, technologicznych lub społecznych.

Powołany przepis w jego pierwotnej redakcji miał charakter ściśle, bezwzględnie obowiązujący, co oznaczało, że w zakresie obowiązywania układu jego strony nie mogły w tym przedmiocie postanowić odmiennie, aniżeli stanowiła norma ustawowa. Ustalenie w treści układu postanowienia dotyczącego obowiązywania układu wymagało bowiem powtórzenia treści przepisu powszechnie

obowiązującego, bez możliwości jego modyfikacji z woli stron układu — pod rygorem sprzeczności zmienionego wola stron postanowienia z powszechną normą bezwzględnie obowiązującą. Jeśli strony wprowadziły do układu postanowienie dotyczące tej kwestii, to musiały powtórzyć treść przepisu Kodeksu pracy, a wówczas postanowienie układu w ogóle nie miało charakteru normatywnego (nie tworzyło żadnej normy prawnej).

W okresie od dnia 1 stycznia 2001 r. do dnia 26 listopada 2002 r. art. 241⁷ § 4 k.p. obowiązywał w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 5 lit. a ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 107, poz. 1127), stanowiąc, że w razie rozwiązania układu do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie ustaliły lub w drodze porozumienia ustalały inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu. Dopuszczono zatem możliwość umownego odstępstwa od ustawowej reguły przedłużania egzystencji postanowień układowych poza termin jego wypowiedzenia. W myśl zmodyfikowanego przepisu, strony władne były określić inny, aniżeli data wejścia w życie nowego układu, termin stosowania postanowień dotychczasowego układu. Z treści przepisu wynikało, że ustalenia w tej kwestii mogły być dokonane w zasadzie w dowolny sposób i w dowolnym czasie - w układzie zbiorowym z chwilą jego zawarcia lub później albo w innym porozumieniu, także w czasie po rozwiązaniu układu. W szczególności istniała możliwość wprowadzenia tego rodzaju klauzuli do pierwotnego tekstu układu, co było równoznaczne z zapewnieniem obu stronom pełnej swobody decyzji w kwestii stosowania postanowień rozwiązanego układu; pracodawca mógł nie podpisać układu w razie nieuzgodnienia klauzuli ze stroną związkową. Znowelizowany przepis art. 241⁷ § 4 k.p. miał więc charakter względnie obowiązujący (dyspozytywny). Nie było (teoretycznie) przeszkód, aby strony postanowiły w układzie (lub porozumieniu), że bezwarunkowo traci on moc z chwilą rozwiązania wskutek wypowiedzenia lub w jakikolwiek inny sposób uregulowały tę kwestię (określiły warunki lub termin utraty mocy układu). Wprowadzenie do treści układu postanowienia modyfikującego treść normy powszechnie obowiązującej nie stwarzało tym samym sytuacji sprzeczności układu z ustawą.

Pomimo liberalizacji charakteru prawnego art. 241⁷ § 4 k.p. po dniu 1 stycznia 2001 r., pojawiły się wątpliwości, czy przepis ten nie narusza zasady dobrowolności rokowań oraz zasady równości stron w prowadzonych rokowaniach zbiorowych. Wątpliwości te rozstrzygnął Trybunał Konstytucyjny, który w wyroku z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01 (OTK-A 2002 nr 6, poz. 82) stwierdził, że art. 241⁷ § 4 Kodeksu pracy jest niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz z art. 4 Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 1 lipca 1949 r. dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126) i art. 6 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67), a także z art. 20 Konstytucji.

W uzasadnieniu wyroku Trybunał Konstytucyjny przypomniał, że art. 59 Konstytucji RP zapewnia wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców (ust. 1). Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie (ust. 3), zaś związkom zawodowym i organizacjom pracodawców prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień (ust. 2). Z przepisu tego wynika m.in. wymóg zagwarantowania zarówno związkom zawodowym jak i organizacjom pracodawców: 1) prawa występowania z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego, 2) prawa uczestniczenia w rokowaniach dotyczących układu zbiorowego, 3) swobody podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym oraz 4) możliwie szerokiego zakresu swobody w zakresie kształtowania treści układów zbiorowych. Analizowany przepis nakłada również na ustawodawcę obowiązek uznania mocy obowiązującej układów zbiorowych, zawieranych przez partnerów socjalnych, tj. związki zawodowe i pracodawców (i ich organizacje), zgodnie z zasadami określonymi w ustawie. Art. 59 Konstytucji reguluje ponadto niektóre kwestie związane z ustanawianiem ograniczeń praw zagwarantowanych w tym przepisie. W myśl ust. 3 zdanie drugie - ze względu na dobro publiczne - ustawa może ograniczyć organizowanie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w

określonych dziedzinach. Z kolei ust. 4 stanowi, że zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne na gruncie wiążących Rzeczpospolitą Polską umów międzynarodowych. Art. 59 Konstytucji nie upoważnia natomiast - *expressis verbis* - do ustanawiania ograniczeń prawa do zawierania układów zbiorowych. Trybunał Konstytucyjny uważa jednak, że analizowany przepis nie zakazuje ustawodawcy ustanawiania ograniczeń dotyczących treści zawieranych układów zbiorowych, pod warunkiem, że ograniczenia te są niezbędne dla realizacji innych wartości konstytucyjnych. Konstytucja nie wyklucza również uregulowania w drodze ustawy procedury zawierania układów zbiorowych.

Co do art. 241⁷ § 4 k.p., Trybunał Konstytucyjny podzielił zarzuty wnioskodawcy dotyczące niezgodności tego przepisu z powołanymi w sentencji wyroku przepisami Konstytucji RP, Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Europejskiej Karty Społecznej, sprowadzające się do twierdzenia, że kwestionowany przepis Kodeksu pracy stanowi ograniczenie zasady dobrowolności rokowań oraz narusza równość stron w rokowaniach nad zmianą treści układu zbiorowego. Stwarza przez to uprzywilejowaną pozycję w tych rokowaniach związkom zawodowym. Co za tym idzie, zawarte w nim rozwiązanie nie może być uznane za środek służący popieraniu procedury dobrowolnych rokowań, czego wymagają ratyfikowane przez Rzeczpospolitą Polską cytowane uprzednio przepisy konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Kwestionowanemu przepisowi należy także zarzucić niezgodność z art. 20 Konstytucji, gdyż narusza gwarantowaną w tym artykule wolność działalności gospodarczej, stanowiącą jeden z podstawowych elementów społecznej gospodarki rynkowej. Naruszenie to polega na wyłączeniu możliwości jednostronnego rozwiązania układu w związku ze zmianą warunków działalności gospodarczej i wymagań płacowych wynikających z sytuacji na rynku pracy. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, w praktyce stosunków gospodarczych rozwiązanie układu zbiorowego następować będzie, w zasadniczej większości przypadków, w razie istotnej zmiany w otoczeniu makroekonomicznym. Dlatego strony układu zbiorowego, które obciążone są konsekwencjami takiej zmiany, powinny mieć zagwarantowaną możliwość jego

skutecznego rozwiązania. Polski Kodeks pracy przewiduje taką możliwość. Stanowi bowiem, że układ zbiorowy rozwiązuje się:

- na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
- z upływem okresu, na który został zawarty,
- z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.

Tymczasem postanowienie kwestionowanego przepisu w wielu przypadkach mogą nie tylko ograniczyć, lecz wręcz wykluczyć możliwość w pełni dobrowolnego rozwiązania układu zbiorowego lub uwolnienia się od jego następstw nawet w przypadku układów terminowych, w których strony z góry postanowiły, że będą one obowiązywać przez pewien tylko okres. Przepis nakłada bowiem obowiązek stosowania postanowień rozwiązanego układu, do czasu wejścia w życie nowego układu, co w skrajnych sytuacjach może przecież w ogóle nie nastąpić. To prawda, że art. 241⁷ § 4 k.p. jest przepisem względnie (*ius dispositivum*) a nie bezwzględnie (*ius cogens*) wiążącym. Strony zawierające układ mogą, jeżeli taka jest ich wola, ustalić termin dalszego stosowania jego postanowień w sytuacji, gdy układ ulegnie rozwiązaniu. W rezultacie to strony zawierające układ, a więc także pracodawcy i ich organizacje, mogą decydować o tym, czy w razie rozwiązania układu do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, czy też ustala się inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu. W kodeksie pracy nie ma przepisów, które uniemożliwiałyby ukształtowanie treści układu zbiorowego tak, by przewidywał on, że w razie rozwiązania układu, jego postanowienia nie będą dłużej przez strony stosowane. Postanowienie art. 241⁷ § 4 k.p. formalnie wiąże więc w sytuacji, gdy strony nie uzgodnią zasad odnoszących się do stosowania układu po jego rozwiązaniu lub w drodze porozumienia nie ustalą innego terminu jego stosowania. Jednak, żeby uniknąć negatywnych następstw kwestionowanego przepisu, potrzebna jest zgodna wola wszystkich stron dotychczasowego układu zbiorowego. W przypadku, gdy tylko jedna ze stron dotychczasowego układu będzie zainteresowana dostosowaniem jego postanowień do nowych warunków społeczno-gospodarczych, a najczęściej stroną tą będzie pracodawca, druga strona korzystając z postanowień kwestionowanego przepisu może, nie narażając się na żadne konsekwencje, przedłużać bez ograniczeń, nieomal w nieskończoność, stosowanie postanowień układu dotychczasowego. To

zaś będzie, najczęściej, wiązać się ze szkodą dla interesów strony dążącej do wprowadzenia zmian, a jej przystąpienie do rokowań nad nowym układem nie będzie miało w tych warunkach charakteru w pełni dobrowolnego. Może też prowadzić do naruszenia równości stron w rokowaniach nad nowym układem zbiorowym, stwarzając z reguły uprzywilejowaną pozycję w tych rokowaniach związkom zawodowym. Taka sytuacja prowadzi też będzie do pewnego ograniczenia wolności działalności gospodarczej, gdyż pracodawcy będący przedsiębiorcami nie będą w pełni mogli odpowiednio reagować na zmiany w warunkach prowadzenia tego rodzaju działalności. Kwestionowany przepis powoduje, że w tym celu nie będą mogli całkowicie skutecznie skorzystać nawet z przewidzianych prawem sposobów postępowania, takich jak możliwość jednostronnego wypowiedzenia układu zbiorowego. Co więcej, żadnego znaczenia nie będzie mieć nawet to, że układ został zawarty na czas określony, skoro po jego upływie, jeżeli strony nie ustaliły innego terminu, musi on być nadal stosowany i to do czasu wejścia w życie nowego układu (nie zaś: przez czas ściśle określony). Godzi to nie tylko w wolność działalności gospodarczej, ale także w dialog i współpracę partnerów społecznych, które wraz z własnością prywatną oraz solidarnością partnerów społecznych stanowią - zgodnie z art. 20 Konstytucji - podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. Nie sposób bowiem mówić o dialogu i współpracy, jeżeli partnerzy społeczni nie mają równorzędnej sytuacji negocjacyjnej, gdyż tylko jeden z nich, najczęściej związki zawodowe, ma uprzywilejowaną pozycję, ponieważ - pomimo wygaśnięcia układu zbiorowego - nie tylko nie ponosi żadnego ryzyka zmiany jego sytuacji. Z gospodarczego punktu widzenia, jeżeli upłynął okres, na który układ zbiorowy został zawarty, albo gdy obie strony lub jedna ze stron wyrażą wolę rozwiązania układu, nie ma podstaw aby układ taki obowiązywał, zwłaszcza przez dłuższy czas. Nie należy również obawiać się stanu bezukładowego, ponieważ prawo pracy przewiduje w tym zakresie inne regulacje wynikające z Kodeksu pracy lub zawarte w Kodeksie pracy. Natomiast wymuszenie stosowania dotychczasowego układu może w skrajnych przypadkach prowadzić do upadłości prawodawcy.

Na skutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. (K37/01), przepis art. 241⁷ § 4 k.p. utracił moc obowiązującą z dniem 26 listopada

2002 r. Oznaczało to rezygnację ustawodawcy z zasady ciągłości układowej oraz to, że układ zbiorowy pracy, który jest źródłem prawa i który jest efektem wyrażenia woli przez dwie strony, może zostać rozwiązany - podobnie jak umowa o pracę - w wyniku działania jednostronnego (złożenia oświadczenia przez jedną stronę układu, przez jego wypowiedzenie).

Istota niniejszego problemu sprowadza się do określenia statusu prawnego tzw. klauzul wieczności w układach zbiorowych pracy po ogłoszeniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego. W wyniku tego orzeczenia stracił wprawdzie moc przepis art. 241⁷ § 4 k.p, ale pozostały jego odpowiedniki w treści układów wprowadzone przed i po tej dacie. Chodzi o rozstrzygnięcie, czy postanowienia takie mają charakter czysto informacyjny, będąc jedynie przytoczeniem w treści układu przepisu ustawy (zamieszczanie tego rodzaju powtórzeń ma często miejsce w praktyce układowej, gdyż strony uważają, że układ powinien być swoistym kompendium prawa pracy), czy też pełnią funkcję regulacyjną, odbiegając na korzyść pracowników od standardu ustawowego. Odpowiedz na to pytanie jest zróżnicowana w zależności od tego, w jakim okresie strony wprowadziły do układu zbiorowego pracy klauzulę wieczności.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07 (OSNP 2008 nr 13–14, poz. 185) stwierdził, że klauzule takie wprowadzone do układów zbiorowych pracy zawartych pod rządami art. 241⁷ § 4 k.p., w jego pierwotnej wersji, przed wejściem w życie ustawy nowelizującej Kodeks pracy z dniem 1 stycznia 2001 r., miały charakter wyłącznie informacyjny, a więc bezprzedmiotowe jest rozważanie problemu ich obowiązywania. Stanowisko to zostało zaaprobowane przez glosatorów (J. Wratny, glosa do uchwały OSP 2008 nr 12, poz. 131) i doktrynę. K. Jaśkowski zauważa, że często w układach zbiorowych strony zamieszczały postanowienie odpowiadające treścią pozbawionemu mocy obowiązującej przepisowi art. 241⁷ § 4 k.p. Powołany wyrok Trybunału Konstytucyjnego nie pozbawia bezpośrednio mocy obowiązującej tych postanowień. Należy jednak przyjąć, że one nie obowiązują, gdyż są sprzeczne z prawem. Naruszają bowiem konstytucyjne prawo do rokowań zbiorowych oraz zasadę proporcjonalności - art. 59 ust. 2 oraz art. 2 Konstytucji RP, a także wolność prowadzenia działalności gospodarczej - art. 20 Konstytucji RP (K. Jaśkowski (w:)

K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2016, tom I, s. 1017–1019). Podobny pogląd prezentuje L. Florek ((w:) Ludwik Florek (red.) Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011, s. 1135), który podkreśla, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego nie dotyczył postanowień układów zbiorowych pracy, które regulowały ich rozwiązanie w sposób identyczny lub podobny do uchylonego przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. Rozwiązanie układu zbiorowego pracy jest normowane nie tylko przepisami Kodeksu pracy, ale ewentualnie wolą stron układu. Należy ono bowiem do tzw. postanowień obligacyjnych, o których mowa w art. 240 § 1 pkt 2 k.p. Za trafny należy przyjąć pogląd, że wpisanie do układu normy prawnej identycznej z obowiązującą wówczas normą kodeksową nie ma żadnych cech świadomego ukształtowania tej materii w sposób odmienny od regulacji kodeksu. Wręcz przeciwnie, rozpowszechnia się tylko i przypomina regulacje zawarte w powszechnych źródłach prawa. Dlatego uchylenie normy kodeksowej powinno pociągać za sobą wykluczenie jej odpowiednika z zapisów układu zbiorowego.

Natomiast co do układów zbiorowych pracy zawartych w okresie, gdy art. 241⁷ § 4 k.p. obowiązywał w złagodzonej postaci jako przepis dyspozytywny, Sąd Najwyższy w powołanej uchwale z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07 stwierdził, że zakładowego układu zbiorowego pracy, zawartego w okresie między dniem 1 stycznia 2001 r. a dniem 26 listopada 2002 r., w którym zamieszczono postanowienie, że "w razie rozwiązania lub wypowiedzenia układu, strony przystąpią niezwłocznie do negocjacji treści nowego układu, a do czasu zawarcia przez strony nowego układu obowiązuje dotychczasowy", nie stosuje się po jego rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę po ogłoszeniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01 (Dz.U. Nr 196, poz. 1660), chyba że postanowienie to zostało ustalone z zachowaniem swobody pracodawcy co do podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym. Motywując swoje stanowisko w tej kwestii Sąd Najwyższy przytoczył treść wspomnianego wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01 i uznał, że w analogiczny sposób należy oceniać obowiązywanie (ważność) postanowienia układu zbiorowego pracy zawartego w okresie od dnia 1 stycznia 2001 r. do dnia 26 listopada 2002 r., w którym uregulowano dalsze stosowanie układu po jego

rozwiązaniu wskutek wypowiedzenia. Regułą będzie, że takie postanowienie zostało zawarte z naruszeniem swobody pracodawcy w podejmowaniu decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym, a tym samym jest ono zawarte sprzecznie z art. 59 ust. 2 Konstytucji i nie ma mocy obowiązującej. Nie można jednak wykluczyć, że przy wprowadzeniu takiego postanowienia w tym okresie strony (pracodawca) skorzystały z możliwości, jakie stwarzał art. 241⁷ § 4 k.p. w zakresie omawianego uregulowania. Nie tylko więc nie została naruszona konstytucyjna zasada swobody w związaniu się układem zbiorowym, ale wręcz zrealizowano inną zasadę konstytucyjnie gwarantowaną, a mianowicie zasadę swobody kształtowania treści układów zbiorowych. W takim przypadku postanowienie układu zbiorowego obowiązuje z mocy woli jego stron. Zależać to będzie od okoliczności konkretnych przypadków, przykładowo takich, jak treść postanowienia układowego (czy tylko powtarza treść przepisu Kodeksu, czy też ją modyfikuje i w jaki sposób) oraz przebieg negocjacji (kto był inicjatorem wprowadzenia takiego postanowienia, a zwłaszcza, jakie w tym zakresie było stanowisko pracodawcy).

Odnosząc się do uzasadnienia powołanej uchwały Jan Piątkowski ((w:) K. W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, s. 1380) zauważa jednak, że trudno wyobrazić sobie sytuację, w których pracodawca zawierający układ i wprowadzający tego rodzaju zapis nie działał w warunkach swobody podejmowania wiążących decyzji.

Podobne wątpliwości podniósł glosator uchwały, którego zdaniem, trudno zaaprobować uogólnioną tezę zawartą w uzasadnieniu uchwały, zgodnie z którą regułą będzie, że postanowienie o dalszym stosowaniu układu po jego rozwiązaniu „zostało zawarte z naruszeniem swobody pracodawcy w podejmowaniu decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym, a tym samym jest ono zawarte sprzecznie z art. 59 ust. 2 Konstytucji i nie ma mocy obowiązującej”. Sprzeczne z Konstytucją nie jest jednak swobodnie przyjęte przez strony układu postanowienie tej treści, ale narzucenie go stronom przez ustawodawcę, który to wniosek wynika także z motywów uzasadnienia do wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Skutkiem wyroku Trybunału Konstytucyjnego jest nieobowiązywanie, w przypadku rozwiązania układu zawartego w okresie od 1

stycznia 2001 r. do 26 listopada 2002 r., dyspozycji zawartej w pierwszej części przepisu art. 241⁷ § 4 k.p., jeśli strony nie wprowadziły do układu żadnych postanowień dotyczących tej materii. Gdyby natomiast wyrok taki nie zapadł, to reguła przedłużania bytu postanowień rozwiązanego układu do czasu wejścia w życie nowego układu stosowałaby się *ex lege*, w czym można się było dopatrywać pewnych znamion przymusu prawnego. W ocenie glosatora, klauzule dotyczące stosowania postanowień rozwiązanego układu w tej czy innej wersji zachowują moc obowiązującą. Dotyczy to również tzw. „*klauzul wieczności*”, które zostały wprowadzone do układu, mimo że strony miały ustawowo zagwarantowaną możliwość ich niewprowadzania (J. Wratny, glosa do uchwały OSP 2008 nr 12, poz. 131).

Wreszcie co do ważności klauzul wieczności zamieszczonych z mocy dobrowolnej decyzji stron w układach zbiorowych pracy zawartych w okresie po uchyleniu przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. zdanie są podzielone. Za niedopuszczalnością stosowania w układach tego rodzaju regulacji wypowiada się Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Wprost przeciwne stanowisko zajmuje natomiast Państwowa Inspekcja Pracy. Stanowisko judykatury i doktryny też nie jest jednolite.

Według jednego poglądu, wprowadzenie do układu zbiorowego pracy postanowień, które ograniczają możliwość jego rozwiązania lub wymagają od stron dalszego stosowania wypowiedzianego układu do czasu zawarcia nowego układu, jest dopuszczalne, jeżeli wynika z dobrowolnie wyrażonej woli stron układu. Możliwość wprowadzenia takich postanowień jest przejawem realizacji konstytucyjnej zasady swobody kształtowania treści układów zbiorowych pracy. Dlatego pracodawca, który decyduje się na zawarcie układu zbiorowego pracy po 26 listopada 2002 r. może umownie zobowiązać się, że układ będzie obowiązywał tak długo, jak długo strona związkowa nie wyrazi zgody na zmianę jego postanowień albo – w przypadku jednostronnego wypowiedzenia układu – do czasu zawarcia nowego układu. Postanowienie takie będzie obowiązywać mocą woli stron układu.

Takie stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w powołanej uchwale z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, stwierdzając, że gdyby w układzie zbiorowym zawartym w tym okresie, strony wprowadziły do niego postanowienie określające

dalsze jego stosowanie po rozwiązaniu (ustaliły tego warunki), to zrealizowałyby swobodę kształtowania treści układu i takie postanowienie byłoby ważne (obowiązywałoby).

Podobnie J. Piątkowski zauważa, że w kontekście zasady autonomii stron układu wprowadzenie do układu zawartego po uchyleniu art. 241⁷ § 4 k.p. postanowienia o treści zbieżnej z tym przepisem wywoła skutki prawne (J. Piątkowski (w:) K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, s. 1380). Tego samego zdania jest K. Rączka (K. Rączka (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014, s. 1207), czy W. Gujski, według którego pracodawca, zgodnie z zasadą swobody umów, może zobowiązać się do stosowania układu zbiorowego pracy tak długo, jak długo zakład pracy będzie trwał, jednak z zastrzeżeniem, że jest to wyraz swobody, a nie działanie w granicach obowiązującego prawa, które przedmiotową swobodę ogranicza (W. Gujski (w:) W. Gujski, Układy zbiorowe pracy nie na wieczność, Rzeczpospolita z 23-24 sierpnia 2008 r.).

Natomiast zgodnie z drugim poglądem, wprowadzenie do układu zbiorowego pracy postanowień, które ograniczałyby możliwość jego rozwiązania, jest niedopuszczalne. Art. 241⁷ § 1 k.p. jest przepisem bezwzględnie obowiązującym, który wyczerpująco reguluje sposoby rozwiązywania układów zbiorowych. Wszelkie ograniczenia możliwości rozwiązania układu zbiorowego pracy w istocie pozbawiałyby jedną ze stron układu realnej możliwości jego rozwiązania. Jest to niezgodne z konstytucyjną zasadą swobody zawierania układów zbiorowych pracy.

Takie stanowisko prezentuje A. Korytowska, według której, w razie zaistnienia sprzeczności aktu normatywnego z Konstytucją RP norma niezgodna z ustawą zasadniczą nie traci automatycznie swojej ważności i musi zostać derogowana z obowiązującego porządku prawnego. Tym samym układy zbiorowe, zawierające postanowienia analogiczne do przepisu art. 241⁷ § 4 k.p., po wydaniu przez Trybunał wyroku 18 listopada 2002 r. nie traciły automatycznie w tym zakresie mocy obowiązującej, jednak możliwe było ich rozwiązanie - skoro bowiem przepis będący źródłem treści postanowień układów o ich obowiązywaniu nawet po rozwiązaniu, do czasu zawarcia nowego układu, został uchylony, to postanowienia układów, jako normy niższego rzędu, musiały podlegać tej samej ocenie w

przedmiocie zgodności z Konstytucją RP. "Derogacja" układów zbiorowych pracy zawierających postanowienia powtarzające treść uchylonego przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. może nastąpić w drodze wypowiedzenia układu lub w momencie rozwiązania układu z upływem okresu, na jaki został zawarty. Nawet dobrowolne i w pełni zgodne przyjęcie przez strony układu, że po wypowiedzeniu układu będzie on obowiązywał do czasu wejścia w życie nowego, jest sytuacją stosowania w praktyce postanowienia niezgodnego z Konstytucją lub prowadzącego do skutków niezgodnych z Konstytucją. Swoboda kształtowania treści układów zbiorowych nie jest swobodą absolutną, a jej aksjologiczne uzasadnienie nie może powodować pominięcia reguł rządzących systemem prawa. Nawet zgodna wola stron układu nie może prowadzić do wprowadzenia do treści układowej postanowienia o treści lub skutku analogicznym do uchylonego przepisu art. 241⁷ § 4 k.p., niezgodnego z Konstytucją. Z dniem uchylecia przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. przestała obowiązywać podstawa prawna, która ze względu na swój względnie obowiązujący charakter uprawniała strony układu do przyjęcia postanowienia, że nawet po wypowiedzeniu układu czy jego rozwiązaniu będzie obowiązywał dalej, do czasu wejścia w życie następnego układu zbiorowego pracy. Aktualnie - w warunkach utraty mocy obowiązującej przepisu art. 241⁷ § 4 k.p. z dniem 28 listopada 2002 r. - strony zawierające układ zbiorowy pracy nie mogą zgodnie postanowić o wprowadzeniu do treści układu klauzuli przewidującej dalsze obowiązywanie układu po upływie okresu jego wypowiedzenia lub rozwiązaniu z upływem okresu, na jaki został zawarty (A. Korytowska, Granice swobody kształtowania treści układu zbiorowego a dopuszczalność uzgodnienia przez strony dalszego obowiązywania układu po jego rozwiązaniu, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 2013 nr 1, s. 83-93).

Podobna teza została sformułowana w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2014 r., III PK 78/13 (LEX nr 1480282), w którym stwierdzono, że gdyby w układzie zbiorowym zawartym w tym okresie, strony wprowadziły do niego postanowienie określające dalsze jego stosowanie po rozwiązaniu (ustaliły tego warunki), to zrealizowałyby swobodę kształtowania treści układu i takie postanowienie byłoby ważne (obowiązywałoby). Zdaniem Sądu Najwyższego, nieograniczona czyjąkolwiek zgodą możliwość wypowiedzenia układu zbiorowego

przez jedną (każdą) ze stron układu jawi się zatem, w świetle treści uzasadnienia przywołanego wyroku Trybunału Konstytucyjnego, jako niepodlegający umownym ograniczeniom przejaw zasady swobody zawierania układów zbiorowych pracy, będący punktem wyjścia i odniesienia dla rozważań Trybunału w kwestii zgodności z Konstytucją RP zakwestionowanego przepisu o charakterze względnie wiążącym, pozwalającym na dalsze stosowanie układu zbiorowego po dacie jego rozwiązania, w sytuacji braku zgodnego ustalenia terminu związania stron wypowiedzianym układem.

Godzi się zauważyć, że sprawa, w której zapadł powyższy wyrok, dotyczyła postanowienia uzależniającego dopuszczalność wypowiedzenia układu zbiorowego pracy przez pracodawcę od pozytywnej opinii strony związkowej. W odniesieniu do tego postanowienia układu należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, że jest ono nieważne. Jest ono bowiem sprzeczne z art. 241⁷ § 1 pkt 3 k.p., gdyż pozbawia strony możliwości wypowiedzenia układu, czyli narusza istotę prawa wypowiedzenia. Wypowiedzenie jest czynnością jednostronną, a jeżeli dopuszczalność jego złożenia zależy od uprzedniego uzyskania zgody drugiej strony (pozytywna opinia równa się zgodzie), to mamy do czynienia z dwustronną czynnością rozwiązującą układ (art. 241⁷ § 1 pkt 1 k.p.), tylko dla pozorów nazwaną wypowiedzeniem.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela natomiast wątpliwości podnoszone w nauce prawa wobec szerokiej tezy wyroku, w której - poza wyłączeniem możliwości wypowiedzenia - uznano za niedopuszczalne także inne ograniczenia możliwości wypowiedzenia układu wzbudziła wątpliwości wielu przedstawicieli doktryny. Teza ta oparta jest na przyjęciu bezwzględnie obowiązującego charakteru art. 241⁷ § 1, gdyż normy określające sposoby rozwiązania układu mają charakter ustrojowy, a nie obligacyjny. Ponadto jakiegokolwiek ograniczenia możliwości rozwiązania układu nie zostały przewidziane w art. 240 i 241¹, określających przedmiot regulacji układowej.

Wypada zgodzić się ze stanowiskiem doktryny, że ocena odstępstw postanowień układu zbiorowego pracy od treści art. 241⁷ § 1 k.p. powinna być dokonywana w odniesieniu do indywidualnych przypadków na podstawie konstytucyjnych zasad wolności rokowań zbiorowych oraz proporcjonalności

(art. 59 ust. 2 i art. 2 Konstytucji RP). Określenie art. 241⁷ § 1 jako przepisu bezwzględnie obowiązującego koliduje z tymi zasadami. Trafnie zresztą Sąd Najwyższy odwołał się w uzasadnieniu do wyroku Trybunału Konstytucyjnego K 37/01 i przyjął, że te same argumenty przemawiają za uznaniem nieważności postanowienia układu przewidującego możliwość wypowiedzenia tylko za zgodą drugiej strony układu, co przemawiały za stwierdzeniem niekonstytucyjności art. 241⁷ § 4, uzależniającego zaprzestanie stosowania rozwiązanego układu od stanowiska strony związkowej. Ocena postanowień układu przewidujących ograniczenia dopuszczalności jego wypowiedzenia, dokonana na podstawie art. 59 ust. 2 i art. 2 Konstytucji RP, może prowadzić do uznania ich zgodności z prawem. W nauce prawa wyrażany jest pogląd, że przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności, a w szczególności słusznych interesów stron, za zgodne z prawem można uznać postanowienie układu wyłączające możliwość wypowiedzenia przez rozsądny okres (np. przez 6 miesięcy po zawarciu lub zmianie układu) lub wprowadzające obowiązek uprzedzenia drugiej strony o wypowiedzeniu w stosownym terminie przed jego złożeniem. Dopuszczalne jest zamieszczenie w części obligacyjnej układu postanowień wprowadzających mechanizmy ekonomiczne mające na celu zapewnienie jego przestrzegania oraz zapobieżenie przedwczesnemu i pochopnemu rozwiązaniu. Możliwość ta wynika z zasady wolności rokowań zbiorowych i nie jest wyłączona żadnym przepisem ustawowym. Jeżeli strony widzą swój interes w obowiązywaniu układu przez oznaczony okres lub na przykład do czasu osiągnięcia określonych wskaźników gospodarczych, to dla zwiększenia szansy doprowadzenia do tych celów dopuszczalne jest wprowadzenie kary umownej za oznaczone działania z nimi sprzeczne (Jaśkowski Kazimierz (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2016, tom I, s. 1017–1019).

Podobnie M. Gładoch zauważa, że judykatura postrzega sposoby rozwiązania układu zbiorowego pracy unormowane w art. 241⁷ § 1 k.p. jako zagwarantowany konstytucyjnie element wolności rokowań. Co istotne, zakres tej wolności, w ocenie sądu, ma charakter ustalony i niezależny od stron, a zatem niemogący podlegać ograniczeniu lub rozszerzeniu. Z punktu widzenia skutków prawnych dalszego obowiązywania układu jest to wyrok bardzo istotny dla

pracodawców. Jego walor praktyczny jest na pewno niezwykle ważny, jednak dokonana przez sąd wykładnia konstytucyjnej wolności rokowań może budzić uzasadnione wątpliwości. Nie wydaje się słuszne, aby powołując się na konstytucyjną zasadę wolności rokowań, zabronić stronom układu wprowadzenia zapisu o dalszym obowiązywaniu układu, jeśli faktycznie zgodnie dążą do osiągnięcia tego skutku. Istota tej wolności polega właśnie na autonomicznym kształtowaniu zasad obowiązywania porozumień zbiorowych. Czym innym jest ograniczenie wolności wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących (jakim był uchylony art. 241⁷ § 4 k.p.), a więc niejako wymuszone przez ustawodawcę, a inny charakter ma zawężenie praw będące respektowaniem woli samych partnerów społecznych. Bardziej przekonujący jest zatem argument Sądu Najwyższego dotyczący obligatoryjnego charakteru przepisu art. 241⁷ § 1 k.p. Klauzula dalszego obowiązywania układu nie wiąże się jednak z niemożliwością wypowiedzenia układu przez którąkolwiek ze stron, a jedynie prowadzi do odroczenia w czasie skutku w zakresie ustania mocy wiążącej układu. Innymi słowy, samo wypowiedzenie jest oczywiście formalnie skuteczne, tyle że po upływie 3 miesięcy postanowienia układu nadal obowiązują (M. Gładoch, Nierozwiązywalność układów zbiorowych pracy (w:) M. Latos-Miłkowska (red.) i Ł. Pisarczyk (red.), Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka).

Także zdaniem M. Więckowskiego i W. Ostaszewskiego, stanowisko zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2014 r., III PK 78/13, o niedopuszczalności zamieszczania w układach zbiorowych pracy jakichkolwiek ograniczeń możliwości rozwiązania układu jest zbyt daleko idąca. Przepis art. 59 ust. 2 konstytucji RP stanowi o przysługującym związkom zawodowym i pracodawcom prawie do zawierania układów zbiorowych pracy. Z prawa tego wynika możliwość wystąpienia z układu zbiorowego (wypowiedzenia układu – wyrok Trybunału konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01). Z drugiej jednak strony ten sam przepis Konstytucji jest źródłem uprawnień wszystkich stron układu do względnie szerokiej swobody w zakresie kształtowania jego treści, a więc wzajemnych praw i obowiązków stron (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2001 r., K 22/01, OTK ZU 2001 nr 7, poz. 215). Dlatego też,

uwzględniając konieczność ochrony i wyważenia obu wyżej wskazanych uprawnień, nie można z góry wykluczyć możliwości zamieszczenia w układzie zbiorowym pracy postanowień limitujących w pewnym zakresie prawo do jego wypowiedzenia. Granica autonomii stron układu zbiorowego jest natomiast zakaz uczynienia prawa do wypowiedzenia układu uprawnieniem fikcyjnym. W ramach autonomii stron znajdującej parcie w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP dopuszczalne jest zatem wprowadzenie do układu zbiorowego pracy ograniczenia możliwości jego rozwiązania, jednak z tym zastrzeżeniem, że ograniczenie takie nie może prowadzić do nadmiernego uprzywilejowania jednego z partnerów i do wyłączenia – czy faktycznego ubezskutecznienia – przysługujących mu uprawnień (np. do wypowiedzenia układu). Każda sprawa wymaga więc indywidulanej oceny, uwzględniającej treść konkretnego postanowienia kontrolowanego układu zbiorowego pracy (M. Więckowski, W. Ostaszewski, Ograniczenia w zakresie rozwiązania układu zbiorowego pracy, PiZS 2015 nr 6, s. 20–24).

Przedstawione rozbieżności poglądów judykatury i doktryny na temat skuteczności klauzul wieczności zamieszczanych w układach zbiorowych pracy dotyczą jednak okresu, gdy będący ustawową podstawą tego rodzaju postanowień układowych przepis art. 241⁷ § 4 k.p. obowiązywał w zliberalizowanej wersji oraz okresu po uchyleniu tego przepisu. Natomiast nie budzi wątpliwości bezskuteczność tychże klauzul wprowadzonych do układu zbiorowego pracy w okresie obowiązywania powołanego przepisu Kodeksu pracy w jego pierwotnym brzmieniu.

Tak też tę kwestię rozstrzygnął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, sugerując konieczność wnikliwej analizy swobody stron zamieszczających klauzulę wieczności w układzie zbiorowym pracy zawartym w okresie obowiązywania art. 241⁷ § 4 k.p. w jego brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą z dnia 9 listopada 2000 r. dla oceny skuteczności tego rodzaju postanowienia układowego oraz dopuszczając możliwość wprowadzenia przez strony ograniczeń w rozwiązywaniu układów zbiorowych pracy zawieranych po derogacji tego przepisu z Kodeksu pracy, jednocześnie negując normatywny charakter klauzuli wieczności zamieszczonej w postanowieniu układu zbiorowego pracy zawartego przed dniem 1 stycznia 2001 r. W sytuacji, gdy przepis art. 241⁷ § 4

k.p. w brzmieniu zakwestionowanym przez Trybunał Konstytucyjny miał względnie obowiązujący charakter, a następnie w sytuacji braku ustawowego wzorca klauzuli wieczności po derogacji tego przepisu z porządku prawnego, można w ogóle mówić o (pierwotnie ograniczonej a obecnie pełnej) autonomii stron w kształtowaniu treści układu zbiorowego w zakresie jego dalszego obowiązywania po wypowiedzeniu. Tej autonomii strony nie miały natomiast w okresie obowiązywania art. 241⁷ § 4 k.p. w jego pierwotnym brzmieniu. Z uwagi na ściśle, bezwzględnie obowiązujący charakter tego przepisu ustawowego, kwestia klauzuli wieczności nie mogła być przedmiotem rokowań oraz swobodnie podjętej i wyrażonej w tej materii woli stron układu zbiorowego pracy. Zamieszczenie w układzie postanowienia o treści tożsamej z art. 241⁷ § 4 k.p. miało jedynie informacyjny i edukacyjny charakter. Tego rodzaju ograniczenie skuteczności wypowiedzenia układu nie było bowiem wyrazem wspólnej decyzji jego stron, gdyż w gestii stron nie leżało odmienne uregulowanie tej problematyki. Nie można zatem zgodzić się ze skarżącym, że skoro strony zawartego w dniu 6 października 1995 r. ZUZP zamieściły w art. 113 ust. 4 tego aktu postanowienie będące odzwierciedleniem art. 241⁷ § 4 k.p. w jego ówczesnym brzmieniu, to znaczy, że ich wolą było ustanowienie klauzuli wieczności. Swobodna decyzja stron mogła dotyczyć tylko tego, czy w ogóle zamieszczać w układzie takie informacyjne postanowienie. Przepis art. 113 ust. 4 ZUZP nie miał natomiast żadnej normatywnej treści, gdyż taką treść - nadaną z woli ustawodawcy - miał przepis art. 241⁷ § 4 k.p., o którego bezwzględnym obowiązywaniu informowało wspomniane postanowienie układu. Po uchyleniu art. 241⁷ § 4 k.p. przepis art. 113 ust. 4 ZUZP, chociaż nie został delegowany z układu zbiorowego pracy, utracił swój informacyjno – edukacyjny charakter. Mimo braku ustawowego wzorca klauzuli wieczności strony w ramach swojej autonomii mogły samodzielnie ukształtować treść układu zbiorowego pracy i zamieścić w nim postanowienie o podobnej lub tożsamej treści co uchylony przepis Kodeksu pracy, jednak wymagało to podjęcia stosownych rokowań i zawarcia porozumienia w tej kwestii. Tymczasem z ustaleń dokonanych przez Sądy obu instancji wynika, że mimo wielokrotnego nowelizowania ZUZP nigdy nie wystąpiono z inicjatywą rozmów na ten temat. Tezie skarżącego, że brak rokowań w kwestii dalszego stosowania klauzuli wieczności był wynikiem przekonania stron o zachowaniu przez art. 113 ust. 4 ZUZP mocy

obowiązującej, przeczy zresztą zachowanie związku zawodowego w kolejnych latach po uchyleniu art. 241⁷ § 4 k.p., tj. stanowisko powoda w kwestii dalszego obowiązywania podobnie brzmiącego art. 26 § 4 PUZP oraz niepodnoszenie tego rodzaju zarzutu w toku konsultacji związkowej wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy pracowników po wypowiedzeniu ZUZP.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu przedmiotowej skargi. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto stosownie do art. 102 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.