

# W kwestii dopuszczalności wypowiedzenia części układu zbiorowego pracy

## On the Permissibility to Terminate Part of a Collective Bargaining Agreement

*The author attempts to answer whether the Polish labour law permits to terminate a part of a collective bargaining agreement. The provisions of Chapter XI of the Labour Code provide for the possibility of amending the collective bargaining agreement only by an additional protocol concluded by both parties. According to the labour law jurisprudence so-called partial termination of the collective bargaining agreement is possible. This view is supported by referring to the provisions of Section XI of the Labour Code regulating the rules of termination of collective bargaining agreements and by the claim that the right of each party to terminate the agreement in its entirety includes the right to unilaterally terminate a part of the agreement, i.e. some of its provisions. A maiori ad minus inference is invoked to support this position. The author formulates a thesis that none of the parties is entitled to terminate certain provisions of the agreement. This thesis is based on the detailed analysis of the provisions regulating the amendment, termination, and suspension of the collective bargaining agreement as well as the Supreme Court's case law. A party to a collective bargaining agreement that receives a partial termination of the collective bargaining agreement is not entitled to appeal to the labour court against the termination. Neither is a party to a collective agreement entitled to lodge a claim for unjustified termination of a part of the collective bargaining agreement.*

**Marcin Zieleniecki**

*doktor habilitowany nauk prawnych  
profesor Uniwersytetu Gdańskiego*

ORCID – 0000-0002-4292-1081

Słowa kluczowe:

układ zbiorowy pracy, zmiana układu zbiorowego pracy, wypowiedzenie układu zbiorowego pracy, wypowiedzenie niektórych postanowień układu zbiorowego pracy

Keywords:

collective bargaining agreement, amending a collective bargaining agreement, termination of a collective bargaining agreement, termination of certain provisions of a collective bargaining agreement

<https://doi.org/10.36128/priw.vi36.272>

### 1. Uwagi wprowadzające

W wyniku pandemii Covid-19 pogorszeniu uległy warunki prowadzenia działalności gospodarczej. Spadek obrotów gospodarczych przyczynił się do pogorszenia się sytuacji finansowej wielu pracodawców. Utrzymywanie się takiego stanu rzeczy zaczęło stwarzać zagrożenie dla dalszego funkcjonowania wielu zakładów pracy oraz dla miejsc pracy. W celu ochrony przed upadłością bądź likwidacją wielu pracodawców zaczęło rozważać zastosowanie tzw. antykryzysowych instrumentów prawa pracy takich jak zawieszenie stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy

(art. 9<sup>1</sup> i art. 241<sup>27</sup> k.p.), stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z pracownikami (art. 23<sup>1a</sup> k.p.), wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy (art. 129 § 2 k.p.), wprowadzenie przestoju ekonomicznego lub obniżenie wymiaru czasu pracy pracowników<sup>1</sup> czy wreszcie zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników<sup>2</sup>. Na mocy ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>3</sup> pracodawcy uzyskali także możliwość skorzystania z nadzwyczajnych instrumentów mających na celu ratowanie miejsc pracy takich jak możliwość polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej, ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego do nie mniej niż 32 godzin, wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy czy dofinansowanie wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenia społeczne pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy ze środków publicznych. Dodatkowe instrumenty zostały wprowadzone dla tzw. pracodawców krytycznych<sup>4</sup>.

Pogorszenie się warunków prowadzenia działalności gospodarczej wskutek pandemii Covid-19 spowodowało, że niektórzy z pracodawców zaczęli rozważać możliwość uwolnienia się w całości lub w części z zobowiązań wynikających z zawartych przez nich układów zbiorowych pracy. Powróciły kontrowersje dotyczące dopuszczalności wypowiedzenia części układu zbiorowego pracy.

## 2. Regulacja prawna zmiany układu zbiorowego pracy

Przepisy działu XI k.p. nie posługują się terminami „wypowiedzenie części” czy „wypowiedzenie niektórych postanowień” układu zbiorowego pracy. Terminów tych używa się zwykle dla oznaczenia czynności prawnej jednej ze stron układu zbiorowego pracy zmierzającej do zmiany treści tego układu po upływie okresu wypowiedzenia. Przepisy działu XI k.p. określają

- 1 Ustawa z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 669).
- 2 Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969).
- 3 Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 374, z późn. zm.).
- 4 Pojęcie pracodawcy krytycznego omawia Janusz Zagrobelny, „Art. 15x. Zmiana systemu lub rozkładu czasu pracy”, [w:] *Regulacje Covid-19 w prawie pracy*, red. Arkadiusz Sobczyk (Warszawa: C. H. Beck, 2020), 57-60.

szczegółowo sposób, w jaki może dojść do zmiany układu zbiorowego pracy. Zgodnie art. 241<sup>9</sup> § 1 k.p. zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, do których stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu. Oznacza to, że dla zmiany układu zbiorowego pracy Kodeks pracy wymaga zgody obu stron tego układu, co w przypadku gdy układ został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową oznacza konieczność uzyskania zgody każdej organizacji związkowej, która zawarła układ. Każdej ze stron układu przysługuje prawo zainicjowania rokowań nad zmianą układu zbiorowego pracy. W przypadku gdy jest to związane z istotną zmianą sytuacji ekonomicznej lub finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników art. 241<sup>2</sup> § 3 pkt 2 k.p. zobowiązuje drugą stronę do przystąpienia do rokowań zmierzających do zmiany układu. Warunkiem wejścia w życie protokołu dodatkowego do układu jest jego wpisanie do rejestru układów zbiorowych pracy prowadzonego przez ministra właściwego do spraw pracy – w przypadku układów ponadzakładowych i właściwego okręgowego inspektora pracy – w przypadku układów zakładowych. Warunkiem zarejestrowania protokołu dodatkowego do układu jest z kolei stwierdzenie przez organ rejestrowy, że został on zawarty w sposób zgodny z prawem.

Art. 241<sup>12</sup> § 2 pkt 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek powiadomienia pracowników zmianach dotyczących układu. Wejście w życie protokołu dodatkowego do układu nie oznacza jeszcze automatycznej zmiany warunków umowy o pracę wynikających z dotychczasowych przepisów prawa pracy. Mechanizm automatycznego zastępowania znajduje zastosowanie wyłącznie do tych postanowień protokołu dodatkowego, które są korzystniejsze od warunków umowy o pracę wynikających z dotychczasowych przepisów prawa pracy (art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p.). Dla wejścia w życie mniej korzystnych postanowień protokołu dodatkowego art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. wymaga wypowiedzenia pracownikom indywidualnie ich dotychczasowych warunków umowy o pracę.

### 3. Stanowisko doktryny prawa pracy

W doktrynie prawa pracy wyrażany jest pogląd o dopuszczalności tzw. częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy. Jego zwolennicy powołują się przy tym na przepisy działu XI Kodeksu pracy regulujące zasady wypowiedzania układów zbiorowych pracy i twierdzą, że prawo każdej ze stron do wypowiedzenia całości układu zawiera w sobie uprawnienie do jednostronnego wypowiedzenia części układu, czyli niektórych jego postanowień. Na poparcie tego stanowiska przywoływane jest wnioskowanie *a maiori ad minus*<sup>5</sup>. W myśl tej koncepcji skutki wypowiedzenia całkowitego

5 Tak m.in. Monika Gładoch „Dział jedenasty. Układy zbiorowe pracy”, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Arkadiusz Sobczyk (Warszawa: C. H.

są dalej idące niż skutki wypowiedzenia częściowego, a więc nie ma powodu, aby wykluczać dopuszczalność preferowania przez stronę środka łagodniejszego. Jej zwolennicy przyjmują, że konstrukcja wypowiedzenia częściowego byłaby z oczywistych względów korzystna dla pracowników. Pracodawca zdeterminowany do zmiany układu, czego nie może osiągnąć na drodze zawarcia protokołu dodatkowego z powodu sprzeciwu strony związkowej, nie byłby zmuszony do wypowiedzania układu w całości, co mogłoby doprowadzić (w razie niewynegocjowania nowego układu) do stanu bezukładowego, a więc do utraty wielu uprawnień pracowniczych, nie tylko tych, które byłyby ewentualnie objęte wypowiedzeniem częściowym. Przeciwno dopuszczalności tzw. częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy opowiada się natomiast Państwowa Inspekcja Pracy<sup>6</sup>.

Nie podzielam poglądu o dopuszczalności tzw. wypowiedzenia części układu zbiorowego pracy. Pozostaje on w sprzeczności z charakterem układu zbiorowego pracy jako źródła prawa. Układ zbiorowy pracy jest porozumieniem normatywnym o charakterze dwustronnym. Oznacza to, że jego treść kształtowana w drodze zgodnych oświadczeń woli podmiotów wyposażonych w zdolność układową, tj. pracodawców (organizacji pracodawców) oraz organizacji związkowych. Pogląd o dopuszczalności wypowiedzania niektórych postanowień układu zbiorowego pracy zakłada przyznanie jednej ze stron tego układu prawa do jednostronnego kreowania treści układu zbiorowego pracy. Choć w myśl tej koncepcji z prawa do wypowiedzenia niektórych postanowień układu zbiorowego pracy mogłaby skorzystać każda ze stron tego układu (tak jak każda ze stron może ten układ wypowiedzieć w całości), to z uwagi na sposób ujęcia w art. 9 § 2 k.p. relacji pomiędzy ustawowymi przepisami prawa pracy a postanowieniami układów zbiorowych pracy byłaby to kompetencja wykorzystywana w praktyce wyłącznie przez stronę pracodawców. Skoro układ zbiorowy pracy nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracowników od ustawowych przepisów prawa pracy, to przyznanie jednej ze stron tego układu możliwości skutecznego wypowiedzenia niektórych jego postanowień oznaczałoby wyposażenie jej w kompetencję do jednostronnego decydowania o obowiązywaniu bądź też nieobowiązywaniu postanowień przyznających pracownikom dodatkowe korzyści niewynikające z ustawowych norm prawa pracy. Skoro wypowiedzenie części

---

Beck, 2020), 949; Mirosław Włodarczyk „Swoiste źródła prawa pracy”, [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, red. Krzysztof Wojciech Baran (Warszawa: Wolters Kluwer, 2010), 437; Jakub Stelina „Dział jedenasty. Układy zbiorowe pracy”, [w:] *Kodeks pracy z komentarzem* red. Urszula Jackowiak (Gdynia: Fundacja Gospodarcza, 2004), 823.

6 Por. Pismo Zastępcy Głównego Inspektora Pracy z dnia 17 lutego 2021 r. (UNP: GIP-21-10381; GIP-GPP.082.2.2021.2)

układu mogłoby polegać w praktyce wyłącznie na pozbawieniu pracowników niektórych uprawnień wprowadzonych na mocy układu zbiorowego pracy to trudno wyobrazić sobie, aby z tak rozumianej kompetencji korzystała strona pracownicza układu zbiorowego pracy. Pogląd o dopuszczalności częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy zakłada zatem również nierówność stron układu zbiorowego pracy w zakresie wpływu na kształtowanie treści układu zbiorowego pracy. Z tego, że każda ze stron układu zbiorowego pracy może dokonać wypowiedzenia układu w całości nie można wnosić, że każda ze stron ma również równe prawa do jednostronnej zmiany treści tego układu poprzez jego częściowe wypowiedzenie.

Przeciwko dopuszczalności częściowego wypowiedzenia układów zbiorowych pracy przemawia także przewidziany w art. 241<sup>27</sup> k.p. tryb zawieszenia stosowania w całości lub w części układu zbiorowego pracy. Istotą tego zawieszenia jest czasowe wyłączenie stosowania wynikających z układu zakładowego lub ponadzakładowego warunków zatrudnienia ze względu na sytuację finansową pracodawcy. Zawieszenie takie może nastąpić wyłącznie w drodze porozumienia zawartego pomiędzy stronami uprawnionymi do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Skoro ustawodawca wymaga zgody obu stron uprawnionych do zawarcia układu zakładowego na czasowe (na okres nie dłuższy niż 3 lata) wyłączenie stosowania układu w całości lub w części, to tym bardziej wymaga tego w przypadku, gdy chodzi o trwałą zmianę treści tego układu. Gdyby intencją ustawodawcy było dopuszczenie możliwości zmiany układu zbiorowego pracy w drodze czynności prawnej jednej ze stron układu zbiorowego pracy (tzw. częściowe wypowiedzenie układu), to przepisy wymagające zawarcia porozumienia zawieszającego, w przypadku gdy jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, byłyby zbędne, skoro pracodawca mógłby jednostronnie, na czas określony lub nieokreślony, ustalić warunki pracy i płacy pracowników wypowiadając niektóre postanowienia układu zbiorowego pracy.

Regulacja prawna zawierania tzw. porozumień zawieszających pozwala na sformułowanie jeszcze jednego wniosku dotyczącego kwestii dopuszczalności tzw. częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy. Jeżeli ustawodawca przewiduje, że określona czynność prawna dotycząca układu zbiorowego pracy może odnosić się do niektórych jego postanowień (części), wyraźnie zaznacza to każdorazowo w treści odpowiednich przepisów prawa pracy. W art. 241<sup>27</sup> § 1 k.p. wyraźnie wskazuje się na możliwość zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania części układu zbiorowego pracy a w art. 9<sup>1</sup> § 1 k.p. na możliwość częściowego zawieszenia stosowania przepisów innych tzw. swoistych źródeł prawa pracy. W art. 241<sup>10</sup> § 1 k.p. przewiduje się możliwość zawarcia, przez strony uprawnione do zawarcia układu, porozumienia o stosowaniu w całości lub w części układu, którego nie są stronami. Podobnego zapisu brak natomiast w art. 241<sup>7</sup> § 1 pkt 3 k.p., w którym

uregulowana została jedynie kwestia rozwiązania układu zbiorowego pracy z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.

#### 4. Dopuszczalność wypowiedzenia układu a procedura jego rejestracji

Przeciwko dopuszczalności częściowego wypowiedzania układów zbiorowych pracy przemawiają także przewidziane w art. 241<sup>11</sup> § 3 k.p. uprawnienia organu rejestrowego w razie stwierdzenia, że układ zawiera postanowienia niegodne z prawem. Organ uprawniony do rejestracji układu zbiorowego pracy może w takim przypadku albo za zgodą stron układu wpisać układ do rejestru bez tych postanowień, albo wezwać strony układu do dokonania w nim odpowiednich zmian w terminie 14 dni. Warto zauważyć, że nawet wówczas gdy układ zawiera postanowienia niezgodne z prawem, organ rejestrowy nie jest uprawniony bez zgody stron układu do wpisania układu do rejestru bez tych postanowień. Świadczy to w moim przekonaniu o intencji ustawodawcy traktowania układu zbiorowego pracy jako całości, na którą składają się wyłącznie postanowienia uzgodnione przez strony. Zmiana tak rozumianego układu wymaga akceptacji obu stron nawet wówczas, gdy dotyczy ona usunięcia z układu postanowień niezgodnych z prawem. Nikt oprócz działających zgodnie stron układu (ani organ rejestrowy ani tym bardziej jedna ze stron układu) nie jest uprawniony do dokonywania zmian w układzie.

Trafności poglądu o dopuszczalności tzw. częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego nie potwierdza również analiza przepisów rozporządzenia w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych<sup>7</sup>. Wypowiedzenie niektórych postanowień układu nie zostało wymienione ani w § 1 ust. 1 tego rozporządzenia wśród czynności prawnych dotyczących układu, które wymagają zarejestrowania<sup>8</sup> ani w § 9 ust. 1 tego rozporządzenia wśród informacji dotyczących układu, które wpisywane są do rejestru<sup>9</sup>. Z uwagi na brzmienie omawianego

7 Rozporządzenie MPiPS 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. z 2001 r. Nr 34, poz. 408), zwanego dalej „rozporządzeniem w sprawie rejestracji”.

8 Zgodnie z § 1 ust. 1 rozporządzenia w sprawie rejestracji przepisy rozporządzenia odnoszące się do układu zbiorowego pracy stosuje się odpowiednio do: 1) protokołów dodatkowych do układów, 2) porozumień o stosowaniu układu oraz protokołów dodatkowych do tych porozumień.

9 Na wniosek jednej ze stron układu wpisuje się do rejestru informacje dotyczące: 1) wypowiedzenia układu, 2) rozwiązania układu, 3) daty ustania stosowania postanowień rozwiązanego układu, w razie gdy

rozporządzenia pogląd o dopuszczalności tzw. częściowego wypowiedzenia układu napotykałby na trudne do pokonania bariery natury proceduralnej związane z brakiem podstaw prawnych do rejestracji oraz do dokonania zgłoszenia do rejestru informacji o zastosowaniu tego trybu zmiany układu zbiorowego pracy. Z drugiej strony trudno przyjąć, że ustawodawca nie wymaga umieszczenia informacji na temat utraty mocy obowiązującej niektórych postanowień zarejestrowanego układu zbiorowego w rejestrze.

## **5. Kwestia dopuszczalności wypowiedzenia układu w orzecznictwie Sądu Najwyższego**

Kwestia dopuszczalności tzw. częściowego wypowiedzenia układu zbiorowego pracy była przedmiotem rozważań w judykaturze. W uchwale z dnia 22 lutego 2008 r.<sup>10</sup> Sąd Najwyższy stwierdził, że zmiana postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy może nastąpić tylko w trybie przewidzianym w ustawie, nawet gdy układ ten przewiduje możliwość uchylecia zasad wypłacania świadczenia płacowego na skutek niezadowolającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Gdy idzie o interes pracodawcy, to w prawie o układach zbiorowych pracy występują mechanizmy dostosowujące rozwiązania układowe do zmieniającej się sytuacji finansowej. Pracodawca ma możliwość wypowiedzenia układu – art. 241<sup>7</sup> k.p. Strony układu mogą też zawrzeć porozumienie o zawieszeniu układu, w całości lub w części, na czas dopuszczony w ustawie (art. 241<sup>27</sup> k.p.). Nie jest również wykluczone przyjęcie w układzie takiego rozwiązania, które określi warunki płacowe i bezpośrednio indywidualne prawo pracownika do świadczenia w zależności od zakładanych parametrów ekonomicznych (sytuacji finansowej pracodawcy). Pracodawca nie ma natomiast możliwości odstąpienia od układu (także choćby

---

w układzie tym ustalono inny termin niż dzień wejścia w życie nowego układu, 4) zawarcia przez strony układu porozumienia ustalającego termin stosowania postanowień rozwiązanego układu (z podaniem daty ustania stosowania tych postanowień), 5) podziału, połączenia, rozwiązania się lub likwidacji organizacji albo innych podmiotów, które układ zawarły, 6) wstąpienia innego pracodawcy lub podmiotu w prawa i obowiązki strony układu, 7) wstąpienia organizacji związkowej w prawa i obowiązki strony zawartego układu, 8) przejścia praw i obowiązków strony zawartego układu ponadzakładowego na innego ministra lub centralny organ administracji rządowej, 9) zawieszenia stosowania układu, 10) odstąpienia od stosowania układu przez pracodawcę, w przypadku rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną tego układu, 11) zmiany nazwy lub siedziby podmiotu, który zawarł układ.

10 Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2008 r., I PZP 12/07, OSNP 2008/19-20/279.

w części) odwołując się do zmiany okoliczności (swoistej klauzuli *rebus sic stantibus*). Instytucja taka istniała, przy określonych warunkach, w ustawie z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. Nr 31, poz. 242 ze zm.), lecz o odstąpieniu od układu decydował rozjemca i wśród innych przesłanek wymagana była znaczna zmiana ogólnych warunków gospodarczych od daty zawarcia układu, której strony nie mogły przewidzieć, a więc nie taka, której wystąpienie strony zakładają i przewidują w układzie.

Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 22 sierpnia 2018 r.<sup>11</sup>, w którym stwierdził, że postanowienie późniejszego „innego porozumienia zbiorowego” (np. porozumienia w sprawie realizacji programu dobrowolnych odejść pracowników) nie zastępuje wcześniejszego, korzystniejszego dla pracownika postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 9 § 2 w związku z art. 241<sup>9</sup> i art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p.). Przedmiotem rozstrzygnięcia w tej sprawie była kwestia dopuszczalności zmiany zakładowego układu zbiorowego pracy (uchylenia niektórych jego postanowień) przez postanowienia późniejszego, innego niż układ, porozumienia zbiorowego. Uzasadniając swoje rozstrzygnięcie Sąd Najwyższy stwierdził, że z obowiązujących przepisów wynika, że treść układu zbiorowego pracy można zmienić tylko w sposób enumeratywnie wskazany. Zgodnie z art. 241<sup>9</sup> § 1 k.p. zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, które podlegają rejestracji. Rozwiązanie to spełnia funkcję gwarancyjną, porządkującą, a przede wszystkim kształtuje transparentność prawa „wewnętrznego”. Podzielenie zapatrywania, że późniejsze porozumienie zbiorowe modyfikuje skuteczność postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy, kłóci się z dyspozycją art. 241<sup>9</sup> § 1 k.p. Okazałoby się bowiem, że pozbawienie mocy sprawczej postanowień układu może nastąpić również w sposób nieprzewidziany w przepisach ustrojowych. Zastosowanie reguły temporalnej (zgodnie z którą późniejsze porozumienie zbiorowe ma pierwszeństwo przed układem zbiorowym pracy) w istocie doprowadziłoby do obejścia norm gwarantujących stabilność postanowień układowych. Nie bez znaczenia jest również, że zgodnie z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. zmiana układu zbiorowego pracy na niekorzyść pracownika skutkuje potrzebą dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Przepis ten również wzmacnia sytuację prawną pracownika. Przyjęcie zapatrywania, że późniejsze porozumienie zbiorowe wyprzedza zastosowanie normy wcześniejszego układu zbiorowego pracy, prowadziłoby również do faktycznego pozbawienia i tej gwarancji. Posłużenie się regułą chronologiczną nie jest przecież równoznaczne z sytuacją opisaną w art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. Oznaczałoby to, że będąca wynikiem zawarcia mniej korzystnego porozumienia zbiorowego realna zmiana sytuacji prawnej pracownika nie

---

11 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2018 r. III PK 60/17, OSNP nr 2019/3/27.



zostałaby „wprowadzona w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę”<sup>12</sup>.

Wyjaśnienia wymaga również kwestia dopuszczalności modyfikacji kodeksowego katalogu sposobów zmiany układu zbiorowego pracy przez strony w samym układzie (np. wprowadzenia do układu postanowienia przewidującego możliwość zmiany tego układu w drodze oświadczenia jednej ze stron układu np. oświadczenia o wypowiedzeniu niektórych jego postanowień). W judykaturze wyrażany jest pogląd, iż art. 241<sup>7</sup> § 1 k.p. określający sposoby rozwiązania układu zbiorowego pracy ma charakter normy bezwzględnie obowiązującej (*ius cogens*). Zdaniem Sądu Najwyższego norma ta ma charakter ustrojowy, a nie obligacyjny, co oznacza, że wprowadzenie do powyższej regulacji w drodze dobrowolnych, umownych postanowień stron układu zbiorowego, jakichkolwiek ograniczeń możliwości zawierania czy też rozwiązywania układów zbiorowych nie jest możliwe. Wprowadzanie do treści układu zbiorowego postanowień ograniczających możliwość jego rozwiązania, choćby poprzez uzależnienie jego skuteczności od pozytywnej opinii drugiej strony związków zawodowych, nie zostało przewidziane w art. 240 k.p., określającym przedmiot regulacji układowej z podziałem na część normatywną i obligacyjną ani w art. 241<sup>1</sup> k.p., zawierającym wyszczególnienie postanowień o charakterze obligacyjnym, określającym wzajemne zobowiązania stron układu przy jego stosowaniu, podlegających regulacji układowej. Polski kodeks pracy stanowi, 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<sup>13</sup>. Powyższą argumentację można odnieść również do określonych w przepisach prawa pracy sposobów zmiany układu zbiorowego pracy. Przyjąć należy w konsekwencji, iż również one (tj. art. 241<sup>9</sup> k.p. oraz art. 241<sup>27</sup> k.p.) mają charakter norm bezwzględnie obowiązujących, co oznacza że nie dopuszczają one możliwości modyfikacji katalogu sposobów zmiany układu zbiorowego pracy przez jego strony. Postanowienia układu zbiorowego pracy przewidujące możliwość wypowiedzenia niektórych postanowień układu zbiorowego pracy należy uznać za nieobowiązujące. Za nieważne i niewywołujące skutków prawnych należy uznać także oświadczenia jednej ze stron układu zbiorowego pracy o wypowiedzeniu jego części, które zostały złożone na podstawie takich nieobowiązujących postanowień układu.

W rezultacie przyjąć należy, że określenie w przepisach działu XI k.p. czynności prawnych zmierzających do zmiany układu zbiorowego pracy jest wyczerpujące. Zmiana układu jest możliwa jedynie w drodze protokołu dodatkowego do układu, a zawieszenie stosowania układu lub jego niektórych postanowień wymaga zawarcia przez strony porozumienia. Skoro

12 Tak SN w cytowanym wyżej wyroku z dnia 22 sierpnia 2018 r.

13 Wyrok SN z dnia 11 marca 2014 r., III PK 78/13, OSNP 2015/6/74.

ustawodawca wymaga każdorazowo zgody obu stron tego układu to nie jest możliwa jego zmiana w drodze czynności prawnej jednej ze stron układu zwanej wypowiedzeniem części układu lub wypowiedzeniem niektórych jego postanowień. W razie złożenia przez jedną ze stron układu zbiorowego pracy oświadczenia o wypowiedzeniu niektórych jego postanowień organ rejestrowy ze względu na brak podstawy prawnej nie jest upoważniony ani do zarejestrowania zmiany układu zbiorowego pracy w rejestrze układów, ani do zamieszczenia w tym rejestrze informacji o dokonanych częściowym wypowiedzeniu układu. Nie jest również dopuszczalne wypowiedzenie pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy na podstawie art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., bowiem nie doszło do skutecznej zmiany układu zbiorowego w drodze protokołu dodatkowego, a tylko do protokołów dodatkowych obowiązujące przepisy (art. 241<sup>9</sup> § 1 zd. 2 k.p.) przewidują stosowanie przepisów dotyczących układu, w tym art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p.

## 6. Skutki złożenia oświadczenia o częściowym wypowiedzeniu układu

Wątpliwości może budzić także kwestia skutków złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu niektórych postanowień układu zbiorowego pracy, w szczególności ewentualnych roszczeń z jakimi może wystąpić strona, której złożono takie oświadczenie. Art. 476 k.p.c. nie przewiduje rozpatrywania przez sądy pracy spraw z zakresu zbiorowego prawa pracy. Zgodnie z tym przepisem przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy: 1) o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane, 2) o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy, 3) o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy, 4) o odszkodowania dochodzone od pracodawcy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Niekiedy kognicja sądów pracy w sprawach z zakresu zbiorowego prawa pracy wynika z przepisów odrębnych. Mam tutaj na myśli art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych<sup>14</sup>, który przyznaje organizacjom związkowym prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniami o zwrot funduszowi świadczeń socjalnych środków wydatkowanych przez pracodawcę w sposób niezgodny z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na fundusz. W sprawach dotyczących układów zbiorowych pracy art. 241<sup>11</sup> § 5 k.p. przewiduje jedynie kognicję sądów pracy w sprawach dotyczących odwołań od decyzji organów rejestrowych o odmowie rejestracji układu zbiorowego pracy (protokołu dodatkowego do układu) oraz o wykreśleniu układu (protokołu dodatkowego) z rejestru z powodu zawarcia ich

---

14 Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. (Dz. U. z 2020 r. poz. 1070).

z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy (241<sup>11</sup> § 5<sup>4</sup> k.p.). W sprawach tych orzekają Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie – w przypadku gdy dotyczy to układu ponadzakładowego oraz właściwy dla siedziby pracodawcy sąd rejonowy – sąd pracy gdy chodzi o układ zakładowy. Zatem jeżeli strona, która dokonałaby wypowiedzenia niektórych postanowień układu zbiorowego pracy wystąpiłaby do organu rejestrowego z wnioskiem o wpisanie zmiany do rejestru układów bądź o zamieszczenie w tym rejestrze informacji o dokonanej wypowiedzeniu a organ rejestrowy odmówiłby dokonania stosownej czynności rejestrowej, to stronom przysługiwałoby droga sądowa rozpatrzenia tego sporu.

W omawianym kontekście rozważenia wymaga również kwestia dopuszczalności wystąpienia przez jedną ze stron układu zbiorowego pracy z powództwem o ustalenie istnienia lub nieistnienia prawa do wypowiedzenia niektórych postanowień układu zbiorowego pracy na podstawie art. 189 k.p.c. Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Istnienie tego interesu jest kwestionowane w tych sytuacjach, w których występuje równocześnie – obok – także inna forma ochrony praw powoda. Zdaniem Marii Jędrzejewskiej i Karola Weitz<sup>15</sup> powszechne jest zapatrywanie, że możliwość wytoczenia powództwa o zasądzenie wyklucza po stronie powoda istnienie interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie naruszonego prawa lub stosunku prawnego<sup>16</sup>. Biorąc pod uwagę fakt, iż art. 189 k.p.c. jest wykorzystywany jako podstawa prawna do występowania z powództwem o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa przede wszystkim w sprawach z zakresu prawa cywilnego oraz to że zarówno doktryna, jak i orzecznictwo dopuszcza możliwość wytoczenia takiego w przypadkach, w których zainteresowany podmiot nie ma możliwości wystąpienia z powództwem o zasądzenie, należy opowiedzieć się za niedopuszczalnością wystąpienia z takim powództwem w sprawach dotyczących

15 Maria Jędrzejewska, Karol Weitz, „Art. 189. Powództwo o ustalenie”, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. II, *Postępowanie rozpoznawcze*, red. Tadeusz Ereciński (Warszawa: Wolters Kluwer 2016). <https://sip.lex.pl/#/commentary/587717402/514842/erecinski-tadeusz-red-kodeks-postepowania-cywilnego-komentarz-tom-ii-postepowanie-rozpoznawcze-wyd-v?cm=URELATIONS>.

16 Por. orzeczenie SN z dnia 13 kwietnia 1965 r., II CR 266/64, OSPiKA 1966/6–8/166, wyrok SN z dnia 18 grudnia 1968 r., I PR 290/68, Biul. SN 1969/6/106; uchwała SN z dnia 5 lipca 1995 r., I PZP 56/94, OSNAPiUS 1995/24/299; a także wyrok SN z dnia 4 marca 2011 r., I CSK 351/10, LEX nr 785272; wyrok SN z dnia 20 maja 2011 r., II PK 295/10, LEX nr 898699; wyrok SN z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 589/11, LEX nr 1232242).

ustalenie istnienia lub nieistnienia prawa do wypowiedzenia niektórych postanowień układu zbiorowego pracy na podstawie art. 189 k.p.c. Jak wskazano już wyżej sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy co do zasady nie należą do kognicji sądów pracy. Nie mieszczą się również co do zasady w zakresie spraw cywilnych w rozumieniu art. 1 k.p.c. Za takie przepis ten uznaje bowiem sprawy ze stosunków z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego i opiekuńczego oraz prawa pracy, jak również sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych oraz inne spraw, do których przepisy Kodeksu postępowania cywilnego stosuje się z mocy ustaw szczególnych (sprawy cywilne). Pracownikowi, któremu pracodawca w wyniku wypowiedzenia niektórych postanowień układu zbiorowego pracy indywidualnie wypowiedział następnie dotychczasowe warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy, przysługują roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia (o stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia i o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach oraz o odszkodowanie), a także o zapłatę należnego wynagrodzenia, jeżeli konsekwencją wypowiedzenia pracownikowi dotychczasowych warunków umowy o pracę dokonanego w wyniku niezgodnego z prawem i bezskutecznego wypowiedzenia części układu zbiorowego pracy było obniżenie wysokości jego wynagrodzenia za pracę. Prewencyjny charakter powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia prawa do wypowiedzenia niektórych postanowień układu zbiorowego pracy na podstawie art. 189 k.p.c. (zapobieganie wypowiedzaniu pracownikom dotychczasowych warunków stosunku pracy), względy ekonomiki procesowej (jedno powództwo wszczynane przez stronę układu zbiorowego pracy zamiast wielu postępowań wszczynanych przez pracowników w związku z wypowiedzeniem im indywidualnie dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy) oraz postulaty szybkości procesu i pewności prawa (jedno powództwo rozpatrywane przez sąd jeszcze przed formalnym wypowiedzeniem pracownikom dotychczasowych warunków stosunku pracy zamiast wielu orzeczeń sądowych wydawanych często po upływie długiego czasu od wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków pracy i płacy), przemawiają za sformułowaniem postulatu *de lege ferenda* dopuszczenia możliwości występowania przez strony układu zbiorowego pracy z powództwami o ustalenie w takich sprawach<sup>17</sup>.

---

17 Występowanie z powództwem o ustalenie istnienia lub nieistnienia prawa albo stosunku prawnego w sprawach z zakresu zbiorowego prawa pracy na podstawie art. 189 k.p.c. *de lege lata* dopuszcza Andrzej Świątkowski, „Wymiar sprawiedliwości w zbiorowym prawie pracy”, [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. Krzysztof Wojciech Baran (Warszawa: Wolters Kluwer, Warszawa 2014), 1132-1141.

## 7. Wnioski

W podsumowaniu należy stwierdzić, że aktualnie obowiązujące przepisy nie przewidują możliwości skutecznego wypowiedzenia niektórych postanowień układu zbiorowego pracy przez jedną ze stron tego układu. Wypowiedzenie części układu zbiorowego pracy przez jedną z jego stron nie wywołuje tym samym skutku w postaci zmiany tego układu i nie stanowi podstawy do wypowiedzenia pracownikom indywidualnie dotychczasowych warunków umowy o pracę wynikających z dotychczasowych przepisów prawa pracy na podstawie art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. Zmiana układu może nastąpić wyłącznie w sposób wskazany w art. 241<sup>9</sup> § 1 k.p. tj. w drodze protokołu dodatkowego do układu. W konsekwencji brak jest również podstaw prawnych do zarejestrowania takiej „zmiany” w rejestrze układów zbiorowych pracy oraz do wpisania do tego rejestru informacji o częściowym wypowiedzeniu układu. Stronie układu zbiorowego pracy, która otrzymała wypowiedzenie części układu zbiorowego pracy, nie przysługuje prawo odwołania się do sądu pracy od tego wypowiedzenia. Nie przysługują jej również roszczenia z tego tytułu. Z roszczeniami z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wystąpić do sądu pracy może natomiast pracownik, któremu pracodawca indywidualnie wypowiedział warunki umowy o pracę wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy.

## Bibliografia

- Gładoch Monika, „Dział jedenasty. Układy zbiorowe pracy”, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Arkadiusz Sobczyk. 921-984. Warszawa: C.H. Beck, 2020.
- Jędrzejewska Maria, Karol Weitz, „Art. 189. Powództwo o ustalenie”, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. II, *Postępowanie rozpoznawcze*, red. Tadeusz Erciński. Warszawa: Wolters Kluwer, 2016.
- Stelina Jakub, „Dział jedenasty. Układy zbiorowe pracy”, [w:] *Kodeks pracy z komentarzem*, red. Urszula Jackowiak. 786-874. Gdynia: Fundacja Gospodarcza, 2004.
- Świątkowski Andrzej, „Wymiar sprawiedliwości w zbiorowym prawie pracy”, [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. Krzysztof Wojciech Baran. 1119-1141. Warszawa: Wolters Kluwer, 2014.
- Włodarczyk Mirosław, „Swoiste źródła prawa pracy”, [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, red. Krzysztof Wojciech Baran. 389-465. Warszawa: Wolters Kluwer, 2010.
- Zagrobелny Janusz, „Art. 15x. Zmiana systemu lub rozkładu czasu pracy”, [w:] *Regulacje Covid-19 w prawie pracy*, red. Arkadiusz Sobczyk. 54-60. Warszawa: C. H. Beck, 2020.