



Krzysztof Hus

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Finansów i Ubezpieczeń
Katedra Prawa i Ubezpieczeń
krzysztof.hus@ue.katowice.pl

CHARAKTER PRAWNY POROZUMIEŃ ZBIOROWYCH W PROCESACH RESTRUKTURYZACYJNYCH PRZEDSIĘBIORSTW

Streszczenie: Problematyka porozumień zbiorowych w procesach restrukturyzacyjnych jest nieodłącznym elementem współcześnie funkcjonującego przedsiębiorstwa. Dynamika zmian w otoczeniu społeczno-gospodarczym narzuca przedsiębiorstwu pozostawanie w stałej gotowości do zmian. Zagrożeni skutkami zmian pracownicy, jako zbiorowy partner dla pracodawcy, poszukują i ustalają w porozumieniach zbiorowych gwarancje zatrudnienia oraz instrumenty osłonowe dla zwalnianych pracowników. Porozumienia zbiorowe ewoluują i będą ewoluować w różnych aspektach. Z jednej strony nastąpiła stabilizacja co do ustalenia charakteru prawnego takich porozumień, z drugiej zaś pozostawione jest pole do dyskusji w szczególności dotyczącej instrumentów osłon dla pracowników i stopnia obciążenia finansowego jego skutkami przez pracodawcę.

Słowa kluczowe: porozumienia zbiorowe, restrukturyzacja, przedsiębiorstwo.

JEL Classification: K31.

Wprowadzenie

Problematyka porozumień zbiorowych w procesach restrukturyzacyjnych przedsiębiorstw była i jest nieodłącznym wątkiem pojawiającym się w przestrzeni społeczno-gospodarczej. Restrukturyzacja przedsiębiorstwa jest pojęciem szerokim. Oznacza na gruncie swego językowego brzmienia zmianę określonej struktury, przekształcenie bądź transformację. Pojęcie restrukturyzacji w kontekście przekształcenia przedsiębiorstwa należy odnosić do wszelkich dopuszczal-

nych na gruncie prawa handlowego lub cywilnego zmian struktury biznesowej podmiotów gospodarczych¹.

W procesach restrukturyzacyjnych w kontekście stosowania porozumień zbiorowych strony mamy przedsiębiorstwo/a – pracodawcę/ów lub w określonych sytuacjach determinowanych kwestiami właścicielskimi, pośrednio bądź bezpośrednio organy państwa. Przedsiębiorcy, chcąc funkcjonować odpowiedzialnie na rynku, zmuszeni są reagować na dynamiczne zmiany w swoim otoczeniu i odpowiadać na sygnały z niego płynące², oczekując maksymalnej elastyczności od podmiotów mogących zakłócić tempo dokonywanych zmian. Z drugiej strony mamy pracowników, na których procesy restrukturyzacyjne najczęściej wpływają niekorzystnie, ponieważ mogą wiązać się one z redukcją zatrudnienia, zmianą warunków pracy i/lub płacy, jak również ze zmianą pracodawcy. Poszukują więc możliwości zagwarantowania części lub całości uprawnień przypisanych trwającemu stosunkowi umownemu. Narzędziami mogącymi sprostać oczekiwaniom pracodawcy i pracowników są instrumenty z zakresu zarówno zbiorowego, jak i indywidualnego prawa pracy.

W niniejszym opracowaniu analizie poddano charakter prawny instrumentów zbiorowego prawa pracy, jakim niewątpliwie są porozumienia zbiorowe, zawierane w procesach restrukturyzacyjnych przedsiębiorstw. Przedstawiono również kilka ogólnych refleksji z praktyki funkcjonowania porozumień zbiorowych.

Porozumienia zbiorowe należy zaliczyć do ważnych instrumentów prawnych regulujących zbiorowe stosunki pracy. Nie stanowią one jednak kategorii jednolitej, obejmują bowiem różne akty prawne.

Sam termin „porozumienia zbiorowe” jak dotychczas nie został jednoznacznie zdefiniowany. W zależności od przyjętych założeń, porozumienia zbiorowe mogą oznaczać różnego rodzaju akty zawierane przez przedstawicieli pracowników z pracodawcami, a także porozumienia o charakterze trójstronnym, zawierane przez partnerów społecznych z udziałem władz państwowych [Cu-

¹ Do najistotniejszych działań restrukturyzacyjnych należą, oprócz fuzji i przejęć, podziały spółek, aporty mające za przedmiot zorganizowany zespół składników majątkowych, taki jak przedsiębiorstwo lub jego zorganizowana część, oraz poszczególne elementy majątku jednostki wnoszącej aport, a także transakcje sprzedaży udziałów lub akcji w spółkach prawa handlowego. Do podstawowych operacji restrukturyzacyjnych, mających na celu zwiększenie rentowności danej jednostki, należą fuzje i przejęcia.

² „Restrukturyzacja powinna stanowić swoistą odpowiedź na sygnały płynące z otoczenia i być formą samodzielnej, aktywnej walki o własną pozycję strategiczną na rynku, zapewniającą konkurencyjność wobec innych partnerów rynkowych i prowadzącą do uzyskania konkretnych korzyści ekonomicznych” [Kowalczyk-Jakubowska i Malewicz, 1992, s. 10-11].

dowski, 1998, s. 38; Sanetra, 1998, s. 8]. Przedmiotem porozumień zbiorowych są indywidualne i zbiorowe prawa oraz obowiązki pracowników i pracodawców.

Zarówno teoria, jak i praktyka restrukturyzacyjna formuje się na gruncie wieloletnich doświadczeń rozwiniętych gospodarek rynkowych. Doświadczenia te zostały zaadaptowane dla celów związanych z procesem transformacji w Polsce po roku 1989. Ukształtowana w ten sposób restrukturyzacja transformacyjna oparta była o prywatyzację i radykalną zmianę mechanizmów funkcjonowania polskich przedsiębiorstw. Współcześnie, w związku ze zmianą realiów gospodarczych oraz wobec przechodzenia polskiej gospodarki w etap posttransformacyjny, istnieje potrzeba redefinicji sposobu postrzegania restrukturyzacji, a w konsekwencji powyższego – redefinicji funkcji porozumień zbiorowych w tym procesie.

Należy zwrócić uwagę, że na nowe podejście do restrukturyzacji niezwykle silny wpływ ma globalizacja i umiędzynaradawianie działalności przedsiębiorstw. Postrzeganie w ten sposób restrukturyzacji i udziału w tym procesie porozumień zbiorowych związane jest „także z uznaniem permanentnej restrukturyzacji jako nowego paradygmatu współczesnego zarządzania” [Jaki i Borowiecki, 2015, s. 4], co w konsekwencji wpływa na stałe poszukiwanie nowych rozwiązań instytucyjnych zakreślający przedmiot porozumień.

1. Porozumienia zbiorowe – podstawy prawne

Dokonując analizy problematyki podstaw prawnych zawierania porozumień zbiorowych, należy podkreślić, że związki zawodowe i pracodawcy uprawnieni są do zawierania porozumień zbiorowych, w tym także porozumień obejmujących swym zakresem pracowników. Nie potrzebują do wykonania tej czynności żadnego specjalnego upoważnienia, gdyż prawo to wynika z przysługującej im zdolności prawnej, najczęściej o charakterze cywilnoprawnym. Problem pojawia się jednak wówczas, gdy strony wychodzą poza obszar prawa cywilnego. Porozumienia zawierane przez partnerów społecznych mogą mieć bowiem różny charakter prawny. Części z nich, np. układom zbiorowym pracy, tradycyjnie przypisuje się moc normatywną, z którą wiąże się silniejsza ochrona prawna dla pracowników, niż ta, która wynika z mechanizmów zobowiązaniowych. Oznacza to, że instrumentarium środków prawnych oferowanych przez prawo cywilne staje się w tym momencie niewystarczające [Latos-Miłkowska i Pisarczyk (red.), 2016, s. 501].

Co do zasady w prawie polskim zawieranie porozumień zbiorowych zostało uregulowane głównie w aktach rangi ustawowej: Konstytucji RP, Kodeksie pra-

cy i innych ustawach z zakresu zbiorowego prawa pracy. Normy konstytucyjne przewidują dyspozycje stanowiące podstawę do zawierania porozumień zbiorowych. Pierwsza z nich wynika z art. 20 Ustawy zasadniczej, określając, że solidarność, dialog i współpraca partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej.

Doprecyzowaniem przywołanej dyspozycji są normy art. 59 ust. 2 Ustawy zasadniczej przyznające związkom zawodowym oraz pracodawcom i ich organizacjom prawo do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień [Baran, 2003]³.

W katalogu norm stanowiących podstawę prawną do zawierania porozumień zbiorowych mających zastosowanie w procesach restrukturyzacyjnych rangi ustawowej, należy wymienić:

- art. 9 ust. 1 k.p., który do źródeł prawa pracy zalicza oparte na ustawie porozumienia zbiorowe określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy,
- art. 9¹ k.p., dopuszczający zawarcie porozumienia zawieszającego stosowanie w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy,
- art. 23^{1a} k.p., regulujący zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,
- art. 241¹⁰ k.p., regulujący zawarcie porozumienia o stosowaniu w całości lub w części układu zbiorowego pracy przez strony uprawnione do zawarcia układu, ale nie będące stronami tego układu,
- art. 241²⁷ k.p., regulujący zawarcie porozumienia o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części układu zakładowego oraz układu ponadzakładowego ze względu na sytuację finansową pracodawcy,
- art. 9 i 14 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.) regulujące zawarcie porozumienia w procesie toczącego sporu zbiorowego związku zawodowego z pracodawcą,

³ Artykuł 59 ust. 2 Konstytucji RP *expressis verbis* dopuszcza zawieranie przez związki zawodowe i pracodawców i ich organizacje nie tylko układów zbiorowych pracy, ale również innych porozumień. Ów przepis na równi z układami zbiorowymi traktuje wszelkie pozaukładowe porozumienia. Nie wprowadza przy tym żadnych ograniczeń, ani w sferze podmiotowej, ani przedmiotowej. Zatem z argumentu *lege non distinguente* można wywieść twierdzenie, że dotyczy on także „pakietów” socjalnych. Fakt, iż ustawowe oparcie wymagane przez art. 9 § 1 k.p. znajduje się w normach rangi konstytucyjnej, nie odbiera w moim przekonaniu pakietom przedmiotu źródła prawa.

- art. 3 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.), regulującego zawarcie porozumienia dotyczącego zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem,
- art. 26¹ ust. 3 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz.U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854 z późn. zm.), regulującego zawarcie porozumienia dotyczącego warunków zatrudnienia pracowników przechodzących do innego pracodawcy, jeżeli obecny lub nowy pracodawca zamierza podjąć kroki w celu zmiany warunków pracy, przywołany przepis jest zatem podstawą prawną do zawierania pakietów socjalnych.

Kwestię krajowych podstaw prawnych zawierania porozumień zbiorowych należy uzupełnić o normy prawa Unii Europejskiej [Skupień, 2016, s. 62-74] i prawa międzynarodowego. Z perspektywy procesów restrukturyzacyjnych i zawieranych w tym procesie porozumień zbiorowych niewątpliwie należy zwrócić uwagę na art. 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE)⁴ [art. 139 (ex art. 118b)], Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską⁵ stanowiący, że „[...] dialog między partnerami społecznymi na poziomie wspólnotowym może prowadzić, jeśli sobie tego życzą, do nawiązania stosunków umownych, w tym układów zbiorowych”. W doktrynie co do uznania normy art. 155 Traktatu za stanowiący podstawę prawną wszystkich rodzajowo porozumień zbiorowych w tym w szczególności Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (Transnational Company Agreements – TCA) nie ma jednolitego stanowiska. Stanowisko o uznaniu art. 155 TFUE za podstawę prawną wszystkich rodzajowo porozumień zbiorowych, oparte jest na szerokim rozumieniu pojęcia porozumienia zbiorowe [Florek i Jaśkowski (red.), 2007, s. 80]. Prezentujący odmienne stanowisko autorzy podkreślają, że mechanizm ustanowiony w art. 155 TFUE reguluje ponadbranżowy i sektorowy europejski dialog społeczny podejmowany przez ETUC, Business Europe, UAPME i CEEP. Efektem tego dialogu mogą być porozumienia ramowe przekształcane w dyrektywy lub wdrażane autonomicznie przez partnerów społecznych [Adamczyk i Surdykowska, 2012, s. 2; Florek, 2013, s. 6].

⁴ Dz. Urz. UE 2012 C326/49.

⁵ Dz. Urz. UE 2006 C 321E.

Do aktów prawa międzynarodowego regulującego zawieranie porozumień zbiorowych należy Konwencja MOP nr 98 [1949], dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. Norma art. 4 wymienionej Konwencji stanowi, że w razie potrzeby należy zastosować środki odpowiadające warunkom krajowym, w celu zachęcania i popierania jak najszerszego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony, a organizacjami pracowników z drugiej, w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy. Prawo do rokowań zbiorowych i zawierania układów zbiorowych, jako zasada międzynarodowego prawa pracy, stanowi jedną z norm Europejskiej Karty Społecznej przyjętej w Turynie 18 października 1961 r. (Dz.U.99.867). Obejmuje ona oprócz 19 deklaracyjnych haseł (które można przyrównać do zawartych w rozdziale II działu pierwszego Kodeksu pracy podstawowych zasad prawa pracy) odpowiadające im 19 artykułów o charakterze materialno-prawnym, zawierających zobowiązania państw, które ratyfikowały Kartę [Baran, 2002, s. 121].

2. Normatywność porozumień zbiorowych

Problematykę normatywności porozumień zbiorowych należy rozpatrywać w kontekście uznania ich za źródła prawa pracy. Ta kategoria źródeł prawa pracy określana jest mianem nietypowych (swoistych [Baran, 2002, s. 43; Zieliński, 2003, s. 166], specyficznych [Liszczyk, 2005, s. 45]) i wyróżniana jest w piśmiennictwie prawa pracy przede wszystkim w opozycji do wskazanych w art. 87 Konstytucji RP źródeł prawa powszechnie obowiązującego w Polsce. Cechami, które pozwalają odróżnić źródła prawa od „swoistych źródeł prawa”, jest norma art. 9 § 1 k.p., która obok ustaw i aktów wykonawczych do źródeł prawa pracy zalicza również układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe oparte na ustawie, regulaminy oraz statuty oraz okoliczności, w jakich zawierane są one przez specjalnie upoważnione do tego podmioty w określonym ustawowo szczególnym trybie. Wymienione układy zbiorowe pracy ponadto zaliczane są do źródeł prawa autonomicznego [Rosenblúth, 1937, s. 12; Stelina, 2001, s. 27; Szurgacz (red.), 2005, s. 44]. W literaturze przedmiotu tego typu akty prawne nazywane są jako „pozaustawowe” [Zieliński, 2003, s. 167]. Określenie mianem pozaustawowych źródeł prawa ma podkreślić ich odrębność od ustawowych i konsekwentnie akcentować, że nie są one formalnie aktami wykonawczymi do ustaw. Źródła te nazywane są również „lokalnym” prawem pracy [Jończyk,

1976, s. 3 i n.; Szurgacz (red.), 2005, s. 44], co z kolei ma podkreślać ograniczony terytorialnie lub według innego kryterium, zakres ich obowiązywania (do zakładu pracy, wykonywanego zawodu, branży gospodarczej).

Należy podkreślić, że w kwestii rozstrzygnięcia, które porozumienia zbiorowe zawierane pomiędzy partnerami społecznymi mają charakter normatywny, pozostaje w gestii państwa. W polskim prawie pracy kryteria normatywności porozumień zbiorowych zostały ustalone w art. 9 k.p. Przepis ten znajduje oparcie w art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i gwarantuje związkom zawodowym, pracodawcom oraz ich organizacjom, prawo do rokowań oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Z przywołanej gwarancji nie wynika *expressis verbis*, że chodzi tu o porozumienia normatywne. Przywołany przepis będzie miał jednak ważne znaczenie, jeśli poddamy go analizie korzystając z formalnej teorii źródeł prawa przyjętej na gruncie konstytucji. Podstawą tej teorii jest założenie, że normatywność różnych aktów musi wynikać wprost lub pośrednio z przepisów Konstytucji. Nie ulega zatem wątpliwości, że niemożliwe byłoby uznanie normatywności układów zbiorowych pracy i innych porozumień zawieranych przez partnerów społecznych gdyby nie norma, którą stanowi właśnie art. 59 ust. 2 Konstytucji [Latos-Miłkowska i Pi-sarczyk (red.), 2016, s. 505].

Przepis ten bywa interpretowany – zwłaszcza w judykaturze – o wiele szerzej. Szczególne miejsce ma Wyrok SN z dnia 13 czerwca 2012 r. [Sygn. akt II PK 288/11], w którym Sąd Najwyższy wskazał, że pojęcia oparcia na ustawie z art. 9 § 1 k.p. nie można rozumieć wąsko, jako ustawowego upoważnienia do zawarcia określonego porozumienia zbiorowego ze wskazaniem okoliczności, w jakich porozumienie ma być zawarte, jego przedmiotu i zakresu podmiotowego. W takim rozumieniu „oparcie na ustawie” byłoby bowiem zbliżone do ustawowego upoważnienia do wydania aktu wykonawczego [art. 92 ust. 1 Konstytucji RP]. Pojęcie to należy rozumieć szeroko, jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Za takim szerokim rozumieniem pojęcia „oparcia na ustawie”, w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., innego porozumienia zbiorowego, przemawiają względy systemowe (m.in. regulacje art. 20 i art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, art. 23 ust. 1 i art. 26¹ ust. 3 u.z.z., przepisy konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz prawa unijnego), a także względy funkcjonalne (efektywność regulacji prawnych i realizacja funkcji ochronnej prawa pracy) [Góral (red.), 2015, s. 119-122].

Jeszcze raz należy podkreślić, że w Kodeksie pracy zaliczono do źródeł prawa pracy, co jest równoznaczne z nadaniem im normatywnego charakteru,

cztery rodzaje aktów – układy zbiorowe pracy, inne porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty. Muszą one jednak spełniać trzy warunki. Po pierwsze muszą określać prawa i obowiązki stron stosunku pracy, po drugie mieć oparcie na ustawie i po trzecie – strony porozumienia muszą posiadać legitymację uprawniającą do jego zawarcia (problem dotyczy w zasadzie reprezentacji pracowników). Drugi z warunków stał się powodem rozbieżności w ocenie znaczenia art. 59 ust. 2 Konstytucji. W początkowej fazie, procesów restrukturyzacyjnych w pierwszej dekadzie lat 90. ubiegłego stulecia związki zawodowe i pracodawcy zawierali porozumienia zbiorowe regulujące kwestie pracownicze. Wówczas zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie przyjmowano, że wobec porozumień zbiorowych wymóg ten wiązał się z uregulowaniem w akcie rangi ustawowej podstawowych parametrów dotyczących tych aktów (w tym stron, treści i trybu ich zawierania). Konsekwencją takiego założenia dla uznania normatywności zawieranych porozumień zbiorowych było oparcie na przesłankach ocennych wymienionych w ustawie, co powodowało, że do źródeł prawa pracy mogły być zaliczane jedynie porozumienia nazwane, a więc takie, które były przewidziane i uregulowane w przepisach ustawowych.

Pod koniec pierwszej dekady ubiegłego stulecia prowadzenia procesów restrukturyzacyjnych w orzecznictwie Sądu Najwyższego zaczęto szerzej interpretować zwrot „oparcie na ustawie”. Takie podejście pozwala uznać za źródło prawa pracy każde porozumienie określające warunki zatrudnienia, zawierane przez związki zawodowe z pracodawcą lub podmiotem reprezentującym pracodawcę, bez wymogu formalnego oparcia na ustawie zwykłej. Wystarczającym jest oparcie na Ustawie zasadniczej, a więc na art. 59 ust. 2 Konstytucji, który przecież zapewnia związkom zawodowym prawo do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień [np. Wyrok SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 176/99, OSNP 21/00, poz. 788]. Taki sposób interpretacji został utrwalony Uchwałą 7 Sędziów SN z dnia 23 maja 2001 r. Tym samym odstąpiono od wymogu szczegółowego oparcia na ustawie, otwierając drogę do nadawania normatywnego charakteru także tzw. porozumieniom nienazwanym, a więc takim, które nie zostały przewidziane w ustawie.

W konsekwencji, każde porozumienie zawarte przez związki zawodowe i pracodawcę (lub pracodawców), nawet bez szczegółowego upoważnienia ustawowego, może być źródłem prawa pracy, o ile tylko spełnia pozostałe warunki normatywności wymagane dla tego typu aktów prawnych [Latos-Miłkowska i Pisarczyk (red.), 2016, s. 505].

W sytuacji, w której porozumienie zbiorowe będzie miało przymiot źródła prawa pracy, należy przyjąć, że znajdą do niego odpowiednie zastosowanie

przepisy regulujące stosowanie układów zbiorowych pracy. Argumentem przemawiającym za takim stanowiskiem jest przede wszystkim zbliżony charakter i funkcja porozumień zbiorowych, mających przymiot źródeł prawa pracy. Stanowisko przeciwne o niestosowaniu do porozumień zbiorowych przepisów regulujących układy zbiorowe pracy, powodowałoby możliwość obchodzenia przepisów dotyczących ochrony pracownika.

Za niezwykle istotny w tej kwestii należy uznać pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku, w którym wskazał, że: „Pakiet socjalny jako inne porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi ma taką samą pozycję w hierarchii źródeł prawa, jak układ zbiorowy pracy. Teza ta wynika wprost z art. 9 § 2 k.p. i uprawnia do stwierdzenia, iż w braku unormowania spraw dotyczących pakietów socjalnych trzeba do nich stosować *per analogiam* przepisy o układach zbiorowych pracy” [Wyrok SN z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10]. Przepisy te mogą być stosowane w części nieuregulowanej przepisami ustawy upoważniającej do zawarcia danego porozumienia zbiorowego i w zakresie, w jakim nie pozostaje to w sprzeczności z celem tego typu porozumienia zbiorowego [Wyrok SN z dnia 17 grudnia 2013 r., III PK 48/13].

Nieuznanie danego porozumienia za porozumienie zbiorowe pozbawia tym samym przymiotu źródła prawa pracy i powoduje, że nie znajdują do niego zastosowania przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy. W takiej sytuacji porozumienie będzie miało przymiot umowy Prawa cywilnego, co powoduje, że pracownicy będą mogli swoje roszczenia opierać wyłącznie na mechanizmach zobowiązaniowych. W szczególności w takiej sytuacji możliwe jest zastosowanie art. 393 k.c., regulującego instytucję umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej lub – za czym opowiada się wyraźnie Sąd Najwyższy w konstrukcji wyrażonej w art. 391 k.c. – umowy o świadczenie przez osobę trzecią [Wyrok SN z dnia 25 maja 2005 r., I PK 228/04]. Uznanie danego porozumienia zbiorowego za źródło prawa pracy nie oznacza, że walor normatywny mają wszystkie zawarte w nim postanowienia [Musiała, 2013, s. 87]. Dyspozycja art. 9 k.p. jednoznacznie wskazuje, że charakter taki można przypisać jedynie tym postanowieniom porozumienia zbiorowego, które określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Zatem treść porozumienia musi zawierać co najmniej jedną normę prawną, której adresatami są strony stosunku pracy. Konstruowana przez strony treść porozumienia musi więc być dokonywana w sposób konkretny z dookreśleniem praw i obowiązków stron stosunku pracy. Możliwe będzie wówczas w procesie interpretacyjnym wyodrębnienie pożądanej normy prawnej z tekstu porozumienia. Pozostała treść może zawierać zobowiązania o charakterze cywilnoprawno-prawnym.

Rozważając problematykę normatywności porozumień zbiorowych trudno nie odnieść się w istocie do trzeciego warunku, którego spełnienie pozwala uznać porozumienie zbiorowe za źródło prawa pracy. Chodzi tu o wskazanie podmiotów reprezentujących pracowników mogących skutecznie zawrzeć porozumienie zbiorowe i które po spełnieniu dwóch wyżej omówionych warunków uzyskają status źródła prawa pracy. Nie ma wątpliwości, że są to związki zawodowe. Jednak coraz częściej w praktyce spotykamy się z atencją rad pracowników czy też europejskich rad zakładowych do zawierania porozumień, których przedmiotem mają być kwestie pracownicze. Co do uznania takich porozumień zbiorowych za źródła prawa pracy w doktrynie prawa pracy brak jednolitego stanowiska.

Tezę o wyłączności związków zawodowych można wysnuć opierając się na normie art. 59 ust. 2 Konstytucji, z której można dowodzić, że jedynie związki zawodowe mogą negocjować i zawierać porozumienia zbiorowe, o jakich mowa w art. 9 k.p., bo tylko o związkach zawodowych mowa jest w tym przepisie. Z tego powodu należałoby przyjąć, że walor źródła prawa pracy może mieć tylko takie porozumienie zbiorowe, które ma oparcie w Konstytucji. Zatem jeśli w normie art. 59 ust. 2 Konstytucji przywołano jedynie związki zawodowe, to prowadzić to musi do wniosku, że tylko te organizacje mogą zawierać porozumienia normatywne.

Odminną tezę można przyjąć opierając jej treść na normie z art. 20 Konstytucji, gdzie uznaje się dialog i współpracę partnerów społecznych, przy czym przywołana norma nie zawęża pojęcia partnerów społecznych. Każdy podmiot, który spełnia zatem warunki uznania go za „partnera społecznego”, może uczestniczyć w procesie prawotwórczym, a więc zawierać porozumienia zbiorowe, o jakich mowa w art. 9 k.p. [Musiała, 2013, s. 158; Głądoch, 2014, s. 67 i n.].

Konkludując powyższe uważam, że charakter normatywny porozumień zbiorowych powinien być określany przez ustawę, a nie w drodze rozszerzającej wykładni Sądu Najwyższego. Dlatego też de lege ferenda uzasadnione wydaje się przyjęcie, że charakter normatywny danego porozumienia zbiorowego powinien być określony w sposób wyraźny w przepisach ustawowych, normujących poszczególne porozumienia zbiorowe. Pracodawca, który przyjmuje na siebie określone zobowiązania, nie powinien mieć wątpliwości co do ich charakteru. Trudno zaaprobować ustalanie normatywnego charakteru porozumienia zbiorowego następczo.

3. Porozumienia zbiorowe w procesie restrukturyzacji w praktyce. Wnioski końcowe

Kwestia permanentnej restrukturyzacji jako nowego paradygmatu współczesnego zarządzania stała się faktem. Współcześnie – w dobie globalizacji – przedsiębiorstwa chcące bezpiecznie funkcjonować na rynku muszą przyjąć permanentną restrukturyzację jako czynnik swojego rozwoju i sukcesu [Borowiecki, 2010, s. 27-44]. Słowo „restrukturyzacja” powszechnie budziło i nadal budzi raczej negatywne skojarzenia. Pod tym pojęciem często kryją się zwolnienia pracowników i likwidacje przedsiębiorstw. Wiele przykładów z praktyki wskazuje jednak na to, że tak rozumianą restrukturyzację można i trzeba zmienić. Proces taki staje się bowiem codziennym elementem życia gospodarczego. Istotnym jest też, że coraz częściej restrukturyzacja to już nie tylko działania naprawcze i układowe, mające na celu ucieczkę przed likwidacją przedsiębiorstwa, ale również projekty nakierowane na poprawę jego wydajności operacyjnej, a tym samym podniesienie konkurencyjności. Restrukturyzacja dalej może być procesem, który niesie ze sobą korekty zatrudnienia, często ich przeprowadzenie jest warunkiem koniecznym do zachowania stanowisk pracy dla tych, którzy pozostają, a także może powodować tworzenie kolejnych miejsc pracy w przyszłości. Środkami łagodzącymi skutki tychże trudnych kroków są porozumienia zbiorowe. W praktyce bardzo często przybierają one formę „pakietu socjalnego”, nazywanego również „pakietem gwarancji pracowniczych” i/lub „programu dobrowolnych odejść”.

Pakiety socjalne pojawiły się w Polsce w latach 90. ubiegłego stulecia. Stanowiły środek łagodzący skutki prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, poprzez zagwarantowanie pracownikom prywatyzowanego przedsiębiorstwa tzw. osłon socjalnych na okres ustalony w porozumieniu związanym z prywatyzacją. Osłony najczęściej obejmowały gwarancję zatrudnienia przez pewien okres po prywatyzacji, premię prywatyzacyjną, gwarancję wysokości wynagrodzenia, coroczne podwyżki oraz mechanizm ich obliczania, a często także stałą okresową premię. Instrumenty ochrony socjalnej w Pakietach Socjalnych zabezpieczone były odszkodowaniami pieniężnymi, wypłacanymi pracownikom w przypadku ich naruszenia. Treść pakietu zawierała również ponadstandardowe świadczenia dla związków zawodowych, były to np.: dotacje i inne świadczenia w naturze lub pieniądzu (pracodawca np. zobowiązany był do opłacenia pomocy prawnej bądź ekspertyzy ekonomicznej). W pakietach socjalnych umieszczano również zasady dobrowolnych odejść pracowników. Ustalone zasady pozwalały – w określonych sytuacjach – rozwiązać z pracownikami objętymi gwarancjami

pakietu socjalnego umowy o pracę za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika lub pracodawcy⁶. Kwoty rekompensat za utratę pracy ustalano odrębnym wzorem przeliczeniowym lub wprost odwoływano się do mechanizmu gwarancji i odszkodowania z tytułu ich naruszenia. Tak skonstruowane pakiety zostawały włączane w treść układów zbiorowych, regulaminów pracy bądź funkcjonowały autonomicznie. W praktyce programy dobrowolnych odejść nie zawsze występują razem z pakietem socjalnym i nie zawsze mają charakter porozumienia zbiorowego. Tendencją taką wzmacnia obecna praktyka, coraz bardziej zaciera się granica pomiędzy pakietem socjalnym a programem dobrowolnych odejść. Często pracodawca wydaje go w formie zarządzenia lub zachęca pracowników do indywidualnych negocjacji wysokości rekompensaty z tytułu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Takie formy wprowadzenia programu, chociaż dopuszczalne, wiążą się z pewnym ryzykiem. Ryzyko obejmuje zarówno pracodawcę, jak i pracownika. Pracownik w takiej sytuacji w sposób oczywisty pozbawiony jest wszystkich walorów i argumentów przypisanych zbiorowemu prawu pracy. Głównie z tego powodu pracownicy z dużą rezerwą odnoszą się do programów niewynegocjowanych przez pracodawcę z ich przedstawicielami i ustalonych w porozumieniu. Skutkuje to często znikomym zainteresowaniem pracowników programem dobrowolnych odejść wprowadzonym samodzielnie przez pracodawcę. Jeszcze trudniej zachęcić pracowników do indywidualnego negocjowania warunków dobrowolnego odejścia. Taka sytuacja powoduje, że pracodawca zamiast uzyskać efekt niekolizyjnego korygowania zatrudnienia – popada w konflikt z pracownikami jako zbiorowością.

Przedstawione okoliczności upoważniają do refleksji, że niestosowanie lub nieodpowiednie stosowanie instrumentów zbiorowego prawa pracy, zamiast łagodzić napięcie w zakładzie pracy w czasie restrukturyzacji, mogą je nasilić i/lub prowokować do ofensywnych zachowań związków zawodowych. Emanacją eskalacji tak sprowokowanego napięcia jest dochodzenie przez związki zawodowe satysfakcjonujących warunków rozwiązania stosunku pracy z przyczyn od pracownika niezależnych w drodze sporu zbiorowego. Sytuacji takich można i należy unikać.

⁶ Kwestia, która ze stron stosunku pracy inicjuje rozwiązanie umowy w tym procesie ma szczególne znaczenie w przypadku starania się o zasiłek dla bezrobotnych. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z inicjatywy pracownika oznacza bowiem konieczność oczekania 90 dni na zasiłek. Co więcej, okres pobierania świadczenia skraca się o ów okres karencji. Sytuacja taka nie obejmuje porozumienia stron, które nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy: likwidacji, upadłości pracodawcy lub zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W tym przypadku prawo do zasiłku przysługuje już po siedmiu dniach od rejestracji, o ile zostaną spełnione inne warunki do jego uzyskania. Podstawa prawna – Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r.].

Przede wszystkim należy rozważyć zawarcie porozumienia regulującego przedmiotowe kwestie niebezpośrednio przed procesem restrukturyzacji, lecz zdecydowanie wcześniej. Przemawia za tym przede wszystkim argument krótkich terminów, przewidzianych na zawarcie porozumienia w Ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – 20 dni, i w art. 26¹ ust. 3 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – 30 dni. Terminy wskazane w wymienionych aktach prawnych są rozsądne, ale w sytuacjach wyjątkowych. Jeśli przyjmiemy, że restrukturyzacja ma charakter permanentny to już tak nie jest.

W obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej powinniśmy zatem mówić o konieczności zawierania porozumień regulujących permanentną restrukturyzację. Porozumienie takie nie musi oczywiście zawierać bardzo szczegółowych rozwiązań we wszystkich kwestiach standardowo regulowanych w pakietach socjalnych. Może zawierać ramy mechanizmów, związanych ze zwolnieniami grupowymi, przejścia pracowników do innego pracodawcy i szczegółowe rozwiązania przypisane dla programów dobrowolnych odejść, które w pierwszej kolejności rozwiązywać będą kwestie związane z niewielkimi korektami zatrudnienia.

Powyższe musi skłonić do refleksji dotyczącej wysokości rekompensat, które mają być wypłacane pracownikom nie jednorazowo.

W pewnym sensie wskazówek w tej materii udzielił Sąd Najwyższy w Wyroku z dnia 3 grudnia 2010 r. [I PK 126/10], w myśl którego odszkodowania w prawie pracy – z uwagi na swą ryczałtowość – stanowią odszkodowania *sui generis*, w których ważne są funkcje socjalna i represyjna. Funkcje te nie oznaczają jednak, że owo ryczałtowe odszkodowanie nie może być nigdy miarkowane z różnych przyczyn, z uwagi na swe rażące wygórowanie. Dopuszcza się w takiej sytuacji zastosowanie *per analogiam* norm Kodeksu cywilnego odnośnie do kar ustawowych i ich miarkowania (analogia do art. 485 k.c. w zw. z art. 484 § 2 k.c.). Miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych w prawie pracy muszą być: ocena zasadności żądanych kwot z punktu widzenia gospodarczego, przeciętnej stopy życiowej, przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakter pracy, staż zakładowy i wreszcie stosunek ryczałtu do wysokości realnej szkody [Gersdorf, 2015, s. 45-57].

Niewątpliwie strony porozumienia, ustalając kwoty mające stanowić rekompensatę lub odszkodowanie, muszą miarkować ich wysokości. W tej kwestii pomocne mogą być, jeśli mamy do czynienia z przedsiębiorstwem ponadnarodowym, rozwiązania zawarte w Ponadkrajowych Porozumieniach Zakładowych.

Aby mieć walor obowiązywania dla zatrudnionych pracowników w Polsce, muszą przejść proces implementacyjny i spełnić warunki normatywności, przewidziane dla porozumień zbiorowych w polskim prawie pracy.

Niemniej porozumienia zbiorowe ewoluują i będą ewoluować, a punktem odniesienia będą rozwiązania wdrażane w przedsiębiorstwach funkcjonujących w „starych” państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Literatura

- Adamczyk S., Surdykowska B. (2012), *Ponadnarodowe Układy Ramowe jako próba odpowiedzi związków zawodowych na wyzwania globalizacji*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne”, nr 1, s. 2-8.
- Baran K.W. (2002), *Zbiorowe prawo pracy*, Universitas, Kraków.
- Baran K. (2003), *Glosa OSP.2003.6.82 do wyroku SN z dnia 30 maja 2001 r.*, I PKN 435/00, teza nr 137450/1.
- Borowiecki R. (2010), *Permanentna restrukturyzacja jako czynnik rozwoju i sukcesu przedsiębiorstw w dobie globalizacji rynku*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 836, s. 27-44.
- Cudowski B. (1998), *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, „Państwo i Prawo”, z. 8, s. 71.
- Florek L. (2013), *Znaczenie układów zbiorowych pracy*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne”, nr 2, s. 2-10.
- Florek L., Jaśkowski K., red. (2007), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Gersdorf M. (2015), *Kontrowersje w zakresie stosowania konstrukcji nadużycia prawa w prawie pracy indywidualnym i zbiorowym*, „Studia Iuridica Lublinensia”, vol. XXIV, nr 3, s. 45-57.
- Głądoch M. (2014), *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, Dom Organizatora, Toruń.
- Góral Z., Mielczarek M.A., red. (2015), *40 lat Kodeksu pracy*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Jaki A., Borowiecki R. (2015), *Restrukturyzacja – od transformacji do globalizacji*, „Przegląd Organizacji”, nr 9, s. 4-9.
- Jończyk J. (1976), *Lokalne normy prawa pracy*, Materiały III Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Karpacz, Uniwersytet Wrocławski.
- Konwencja MOP z 1949 r., nr 98, Dz.U. z 1958 r., Nr 29, poz. 126.
- Kowalczyk-Jakubowska D., Malewicz A. (1992), *Restrukturyzacja jako technika ratowania i rozwoju przedsiębiorstwa*, Instytut Organizacji i Zarządzania w Przemyśle, „Orgmasz”, Warszawa.

- Latos-Miłkowska M., Pisarczyk Ł., red. (2016), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga pamiątkowa profesora Ludwika Florka*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Liszczycki T. (2005), *Prawo pracy*, LexisNexis, Warszawa.
- Musiała A. (2013), *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Adama Mickiewicza, Poznań.
- Rosenblüth I. (1937), *Układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Księgarnia Powszechna, Kraków.
- Sanetra W. (1998), *Konstytucyjne prawo do rokowań*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne”, nr 12, s. 7.
- Skupień D. (2016), *Porozumienia europejskich partnerów społecznych*, TNOiK, Toruń.
- Stelina J. (2001), *Związkowa zdolność układowa*, Ars boni et aequi, Poznań.
- Szurgacz H., red. (2005), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Difin, Warszawa.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.U.2004.90.864/2.
- Uchwała 7 Sędziów SN z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00, OSNP 6/02, poz. 134.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, opracowano na podstawie: tj. Dz.U. z 2015 r., poz. 295, 1240.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t.j. Dz.U. z 2001 r., nr 79, poz. 854 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, 1662, z 2015 r., poz. 1066, 1220, 1224, 1240, 1268, 1735, z 2016 r., poz. 868, 910, 960, 1053.
- Wujczyk M. (2015), *Porozumienia zbiorowe inne niż układy zbiorowe*, LEX.
- Wyrok SN z 28. lipca 1999 r., I PKN 176/99, OSNP 21/00, poz. 788.
- Wyrok SN z dnia 25 maja 2005 r., I PK 228/04, OSNP 2006, nr 3-4, poz. 37.
- Wyrok SN z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 289.
- Wyrok SN z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016.
- Wyrok SN z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 126/10, OSNP 2012, nr 3-4, poz. 41.
- Wyrok SN z dnia 13 czerwca 2012 r., sygn. akt II PK 288/11.
- Wyrok SN z dnia 11 stycznia 2013 r., II PK 143/12, LEX nr 1555429.
- Wyrok SN z dnia 17 grudnia 2013 r., III PK 48/13, LEX nr 1555631.
- Zieliński T. (2003), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wyd. 3, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa.

**COLLECTIVE AGREEMENTS IN THE PROCESSES
OF ENTERPRISES' RESTRUCTURING**

Summary: The issue of collective agreements in the process of restructuring is inherent to the functioning of the modern enterprise. Dynamics of changes in the socio-economic environment dictates the company to remain in constant readiness to change. Threatened by the effects of changes in staff the employers are looking for and set in collective agreements and employment guarantee instruments casing for redundant workers. Collective agreements are evolving and will evolve in different ways. On the one hand, they have stabilized as to determine the legal nature of such agreements, on the other hand, a discussion is important in particular concerning the instruments of covers for the employees and the degree of the financial burden of its consequences by the employer.

Keywords: collective agreements, restructuring, enterprises.