Warszawa, 2021-04-02

UNP:GIP-21-19438

GIP-GPP.0301.10.2021.1

**Pani/Pan**

 **Okręgowy Inspektor Pracy**

 - wszyscy -

*Szanowni Państwo,*

w związku ze zgłaszanymi pytaniami dotyczącymi możliwości częściowego wypowiadania układów zbiorowych pracy, uprzejmie informuję:

Przepisy Kodeksu pracy dotyczące układów zbiorowych odrębnie i kompleksowo regulują kwestie zawierania, zmiany i rozwiązywania układów zbiorowych pracy. W okresie obowiązywania układu jego zmiana możliwa jest w oparciu o przepis art. 2419 § 1 Kodeksu pracy, tj. w drodze protokołów dodatkowych do układu. Protokołem dodatkowym strony mogą zmienić postanowienia układu, uchylić niektóre z nich lub wprowadzić dodatkowe rozwiązania prawne. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu. Oznacza to, że protokół jest zawierany w trybie przewidzianym dla zawarcia układu (uprawnione podmioty występują z inicjatywą zawarcia protokołu, rokowania – w razie ich podjęcia - powinny być prowadzone z poszanowaniem reguł określonych w art. 2413 i art. 2414 Kodeksu pracy, zawarcie protokołu następuje w formie pisemnej), podlega takiej procedurze rejestracyjnej, jak układ zbiorowy pracy (organ rejestrujący bada prawidłowość zawarcia protokołu dodatkowego i zgodność z prawem jego postanowień), podlega wpisowi do rejestru układów oraz wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania. Z dniem wejścia w życie protokołu ulegają zmianie postanowienia układu, których dotyczył protokół dodatkowy.

Na gruncie ustawowej regulacji dopuszczalna jest również czasowa modyfikacja treści układu poprzez zawarcie porozumienia stron układu zakładowego o zawieszeniu stosowania układu, w całości lub części. Wówczas na mocy art. 24127 § 3 Kodeksu pracy w zakresie i przez czas ustalony w tym porozumieniu nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu warunków umów o pracę. Nie oznacza to ich formalnej derogacji, gdyż po upływie okresu zawieszenia z mocy prawa zostają one reaktywowane.

W niektórych opiniach wskazuje się, iż w prawie definitywnego wypowiedzenia całego układu zbiorowego pracy mieści się też prawo do wypowiedzenia ograniczonego. Należy jednak zauważyć, iż przepis art. 2417 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy odnosi się do wypowiedzenia układu, a nie jego części. Jeżeli ustawodawca dopuszcza możliwość stosowania niektórych rozwiązań przewidzianych w dziale jedenastym w odniesieniu do części układu, wówczas znajduje to odzwierciedlenie w treści normy prawnej (jak np. w przypadku porozumienia o stosowaniu układu na podstawie art. 24110 § 1 Kodeksu pracy dopuszczalne jest stosowanie układu w części; także w przypadku zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania układu w oparciu o art. 24127 § 1 Kodeksu pracy przewidziana jest możliwość zawieszenia stosowania układu lub niektórych jego postanowień). Z uwagi na brak przepisu dopuszczającego taką możliwość należy przyjąć, że zmian w treści układu można dokonywać jedynie w drodze protokołów dodatkowych.

Należy też zaznaczyć, że wśród informacji podlegających wpisowi do rejestru układów, wskazanych w § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej 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) wymienione zostały informacje dotyczące m. in. wypowiedzenia czy rozwiązania układu. W ww. przepisie brak jest informacji dotyczącej wypowiedzenia układu zbiorowego w części.

Mając powyższe na względzie należy uznać za nieprawidłową wykładnię przepisu art. 2417 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy polegającą na przyjęciu wnioskowania *a maiori ad minus* podczas stosowania tego przepisu, a co za tym idzie, uznania za zgodne z prawem wypowiedzenia układu zbiorowego pracy w części. Przywołany w judykaturze (wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 22 kwietnia 2016 r., VIII Pa 215/15) argument, iż skutki wypowiedzenia całkowitego są dalej idące niż skutki wypowiedzenia częściowego, a więc nie ma powodu aby wykluczać dopuszczalność preferowania środka łagodniejszego – częściowego wypowiedzenia (wnioski te odnosiły się do porozumienia zbiorowego innego niż układ), w razie jego akceptacji usprawiedliwiałby pozasystemowe dokonywanie zmian treści układów. Uznanie za dopuszczalne możliwości wypowiadania niektórych postanowień układu mogłoby prowadzić do pozbawienia pracowników uprawnień wynikających z układu, korzystniejszych niż przepisy prawa pracy, w drodze jednostronnej czynności prawnej, z pominięciem rokowań ze związkami zawodowymi. Przeczyłoby to założeniu leżącemu u podstaw regulacji układowej, przewidującemu uzgadnianie treści układu i jego zmianę w drodze negocjacji obu stron układu.

Warto przytoczyć w tym miejscu uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2008 r. (I PZP 12/07), w uzasadnieniu której Sąd Najwyższy zaznaczył, iż znaczenie podstawowe ma normatywny charakter układu zbiorowego pracy co do ustanowionych warunków płacowych. Jego zmiana powodowana pogorszeniem sytuacji finansowej może nastąpić tylko w trybie określonym w ustawie (art. 2419 § 1 Kodeksu pracy). Po zmianie postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunków pracy (art. 24113 § 2 Kodeksu pracy). 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. 2417 Kodeksu pracy Strony układu mogą też zawrzeć porozumienie o zawieszeniu układu, w całości lub w części, na czas dopuszczony w ustawie (art. 24127 Kodeksu pracy). 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 części) odwołując się do zmiany okoliczności (swoistej klauzuli *rebus sic stantibus*). Instytucja taka istniała, przy określonych warunkach, w [ustawie](http://lex.pip.gov.pl/#/document/16778302?cm=DOCUMENT) 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. Reasumując Sąd stwierdził, że układ zbiorowy pracy podlega ustawowemu prawu o układach zbiorowych pracy, co oznacza, że jego stosowanie warunkuje prawidłowa wykładnia norm układowych, natomiast jego modyfikacja dozwolona jest tylko w sposób w prawie tym określony. Zmiana układu może nastąpić tylko w formie protokołu dodatkowego (art. 2419 Kodeksu pracy).

Również w wyroku z dnia 22 sierpnia 2018 r. (III PK 60/17, OSNP nr 3 z 2019 r. poz. 27) Sąd Najwyższy, odnosząc się do kwestii modyfikacji układu zbiorowego pracy, a w każdym razie do częściowego pozbawienia jego skuteczności przez późniejsze inne niż układ porozumienie zbiorowe, wskazał, iż z obowiązujących przepisów wynika, że treść tego rodzaju aktu prawnego (tzn. układu) można zmienić tylko w sposób enumeratywnie wskazany. Zgodnie z art. 2919 § 1 Kodeksu pracy 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”.

Podkreślenia przy tym wymaga, że zakładowy układ zbiorowy pracy jest nie tylko porozumieniem zbiorowym zawieranym przez związki zawodowe i pracodawcę, ma on jednocześnie charakter normatywny. W doktrynie wskazuje się (S. Wronkowska, M. Zieliński *Komentarz do zasad techniki prawodawczej*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2004, str. 180-181), że używane w prawoznawstwie określenie „zmiana prawa” rozumiane jest jako zmiana poszczególnego przepisu prawnego albo zmiana dokonywana w zbiorze: w akcie normatywnym, który można ujmować jako zbiór przepisów prawnych, czy w systemie tego rodzaju aktów. W pierwszym przypadku zmiana może polegać na tym, że zmienia się kształt (brzmienie) lub treść przepisu. Zmiana brzmienia przepisu nie musi pociągać za sobą zmiany treści normy w nim wyrażonej (…) Natomiast zmiana treści przepisu następuje przez zmianę jego brzmienia i wyraża się w tym, że zmienia się treść normy wyrażonej w tym przepisie lub zmienia się treść wielu norm, jeżeli zmieniony przepis miał np. charakter przepisu modyfikującego treść innych przepisów. W drugim przypadku zmiana polega na tym, że dokonuje się zmiany w całym zbiorze. Każdy akt normatywny można ujmować jako zbiór przepisów prawnych. Zmiana aktu normatywnego, jako zbioru przepisów polega na:

1. dodaniu do tego zbioru nowych przepisów,
2. wyeliminowaniu z tego zbioru jakiś przepisów,
3. zastąpieniu jakiś przepisów przepisami o innym brzmieniu lub innej treści.

Tak też stanowi § 82 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. z 2016 r. poz. 283), a mianowicie, że zmiana (nowelizacja) ustawy polega na uchyleniu niektórych jej przepisów, zastąpieniu niektórych jej przepisów przepisami o innej treści lub brzmieniu albo dodaniu do niej nowych przepisów.

Zatem wypowiedzenie niektórych postanowień układu prowadziłoby *de facto* do ich uchylenia, a to oznaczałoby zmianę układu. Zmiany do układu natomiast, zgodnie z art. 2419 § 1 Kodeksu pracy, wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych do układu.

Reasumując, strony układu mogą modyfikować jego treść wyłącznie w sposób wskazany w przepisach działu jedenastego Kodeksu pracy. Każda ze stron jest również uprawniona do wypowiedzenia układu. Przytoczony powyżej przepis art. 2417 Kodeksu pracy przewiduje możliwość wypowiedzenia układu zbiorowego pracy – jako całości, a nie dokonania wypowiedzenia części jego postanowień (wypowiedzenia częściowego). W ocenie Głównego Inspektoratu Pracy, dopuszczenie możliwości dokonania wypowiedzenia częściowego układu zbiorowego pracy wymagałoby zmian legislacyjnych, w wyniku których w przepisach działu jedenastego Kodeksu pracy znalazłaby się norma prawna zezwalająca na takie działanie jednej ze stron układu zbiorowego pracy.

W obowiązującym obecnie stanem prawnym taka norma nie istnieje, stąd też nie można w omawianym przypadku domniemywać zezwolenia ustawodawcy na zmianę układu zbiorowego pracy poprzez dokonanie wypowiedzenia częściowego jego postanowień, tj. wolą tylko jednej ze stron układu.

*Z poważaniem,*

Dariusz Mińkowski

Z-ca Głównego Inspektora Pracy

/-podpisano elektronicznie-/