

Wypowiedzenie zakładowego układu zbiorowego pracy



Pracodawca wypowiedział nam zakładowy układ zbiorowy pracy zawarty w październiku 2001 roku. W zakładowym układzie zbiorowym pracy mamy zapis: „Do czasu zawarcia przez strony nowego Układu obowiązuje Układ dotychczasowy”. Czy w związku z takim zapisem postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązują do czasu zawarcia nowego?

Do dnia 26.11.2002 r. obowiązywał § 4 art. 241 7 kodeksu pracy zgodnie z którym, w razie rozwiązania układu do czasu wejścia w życie nowego układu stosowało się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie lub w osobnym porozumieniu ustaliły inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu. Oznaczało to, że rozwiązanie układu nie prowadziło do zakończenia obowiązywania jego postanowień. W przypadku braku nowego układu postanowienia rozwiązanego układu miały zastosowanie w dalszym ciągu.

Wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 18.11.2002 r. Art. 241 7 § 4 k.p. został uznany za niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji oraz z art. 4 Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 1.07.1949 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 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. nr 8, poz. 67), a także z art. 20 Konstytucji. Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku podkreślił, że zgodnie z art. 59 ust. 4 Konstytucji zakres wolności związkowych, a w tym także swobody rokowań zbiorowych i zawierania układów zbiorowych, może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Polskę umowy międzynarodowe, tymczasem żadna z wiążących Polskę umów międzynarodowych nie przewiduje możliwości ograniczenia swobody jednostronnego rozwiązania układu zbiorowego pracy. Orzeczenie to weszło w życie z dniem jego ogłoszenia w Dzienniku Ustaw, tj. 26 listopada 2002 r.

W niektórych układach zbiorowych pracy zawierano postanowienia o treści identycznej z uchylonym art. 241 7 § 4 k.p. Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego pojawił się problem skuteczności takich postanowień. Zachodzi pytanie czy postanowienia te nadal zachowują moc. Kwestie tą poruszał Sąd Najwyższy w kilku orzeczeniach.

W wyroku z dnia 9 maja 2007 r. (I PK 256/06) Sąd Najwyższy orzekł, że po utracie od dnia 26 listopada 2002 r. mocy obowiązującej art. 241 7 § 4 k.p. w związku z orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., pracodawca nie jest związany postanowieniami rozwiązanego układu zbiorowego pracy oraz wypowiedzianego regulaminu wynagradzania i może złożyć pracownikom wypowiedzenia zmieniające warunki umowy o pracę na ich niekorzyść.

Z kolei w uchwale z dnia 4 stycznia 2008 r. (I PZP 9/07) Sąd Najwyższy uznał, 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., chyba że postanowienie to zostało ustalone z zachowaniem swobody pracodawcy co do podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym.

„Przyjąć należy, że omawiane klauzule nie tracą mocy obowiązującej, jeśli zostały wprowadzone do układu począwszy od dnia 1.01.2001 r. Tego dnia bowiem weszła w życie ustawa z dnia 9.11.2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 107, poz. 1127), która nadała nowe brzmienie art. 241 7 § 4 k.p., dając stronom układu prawną możliwość ustalenia innego terminu jego stosowania. Wcześniej tego typu ustalenie nie było możliwe. Jeśli więc strony układu mając taką możliwość nie odstąpiły od wskazanej w art. 241 7 § 4 k.p zasady związania regulacją układową aż do czasu wejścia w życie nowego układu, to przyjąć należy, że ich wzajemne zobowiązanie w tej materii powinno być wiążące” (por. J. Stelina, „Kodeks pracy z komentarzem”, Fund. Gosp. 2004).

Odmienne stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 marca 2014 r. (III PK 78/13), w którym stwierdził, że strony układu zbiorowego pracy nie mogą wprowadzać do jego treści postanowień ograniczających możliwość rozwiązywania układu z uwagi na bezwzględnie wiążący charakter normy z art. 241 7 par. 1 k.p.

W odpowiedzi na Pana pytanie: Zgodnie z orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego oraz wyrokami Sądu Najwyższego zapis w układzie zawartym w październiku 2001 r. „ Do czasu zawarcia przez strony nowego Układu obowiązuje Układ dotychczasowy” nie jest wiążący dla pracodawcy, ponieważ jest niezgodny z konstytucyjną zasadą swobody zawierania układów zbiorowych pracy, poprzez pozbawienie jednej ze stron układu realnej możliwości rozwiązania układu zbiorowego.

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz.U. 2014.1502 j.t. z późn. zm.).
2. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 18.11.2002 r. (K 37/01, OTK-A 14/2003, poz. 659).

Prawnik Barbara Stefaniak-Gnyp radzi