

Interpretacja układu zbiorowego pracy



U pracodawcy obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy, którego stronami są związki zawodowe oraz pracodawca. Czasami powstają wątpliwości co do rozumienia treści niektórych jego postanowień. Kto powinien wówczas dokonywać interpretacji postanowień układu? Jak należy dokonywać interpretacji?

Zgodnie z art. 241(6) § 1 kodeksu pracy (dalej k.p.) treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

Art. 241(1) k.p. zawiera katalog wzajemnych zobowiązań stron układu. Strony przy stosowaniu układu, 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.

Użyte przez ustawodawcę słowo „w szczególności” oznacza, że nie jest to katalog zamknięty, może być zatem rozszerzony o inne postanowienia. Przykładem takich postanowień mogą być zasady współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi.

Wzajemne zobowiązania stron wymienione w art. 241(1) k.p. to postanowienia o charakterze obligacyjnym, ponieważ nie obejmują spraw, które określają warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy (art. 240 § 1 pkt 1 k.p.), takie bowiem postanowienia mają charakter normatywny.

Pracodawca i związki zawodowe, strony układu, przy ustalaniu jego treści powinny zawrzeć w układzie postanowienia określające tryb, czyli zasady odnoszące się do wyjaśniania przyszłych, ewentualnych wątpliwości. Mogą to zrobić np. poprzez powołanie specjalnej komisji przeznaczonej do tego celu.

Kiedy pojawią się wątpliwości interpretacyjne dotyczące postanowień układu strony układu powinny, na zasadach określonych w układzie zbiorowym, podjąć próbę wyjaśnienia wątpliwości poprzez dokonanie interpretacji treści wątpliwego postanowienia układu, czyli dokonać wykładni autentycznej układu - wykładni pochodzącej od autorów układu. Jeżeli strony układu zbiorowego pracy określiły w układzie tryb wyjaśniania jego postanowień, powinny przystąpić do jego interpretacji zgodnie z określonym trybem. Wykładnia powinna uwzględniać zamiar i wolę stron, które go zawarły, co potwierdzają wyroki Sadu Najwyższego.

W wyroku z dnia 6 stycznia 1995 r., (I PRN 117/94), Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że jeżeli treść umownego źródła prawa pracy nie jest jednoznaczna, to sąd powinien przeprowadzić dowód z przesłuchania stron tej umowy w celu wyjaśnienia ich zamiaru (art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W wyroku z dnia 10 listopada 1999 r., (I PKN 345/99) oraz w wyroku z dnia 26 lipca 2011 r. (I PK 27/11) Sąd Najwyższy stwierdził, że w odniesieniu do wyjaśniania treści postanowień układów zbiorowych pracy ma zastosowanie przepis art. 241(6) § 2 k.p. Do układu zbiorowego jako źródła

prawa pracy mają zastosowanie ogólne zasady interpretacji norm prawnych; szczególne znaczenie ma jednak wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron, które zawarły układ.

Zgodnie natomiast z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 kwietnia 2005 r. (III APa 20/05), jeżeli strony układu zbiorowego pracy uprzednio nie dokonały wykładni zapisów zawartych w układzie, a ich obecne stanowisko co do rozumienia treści tych zapisów jest sprzeczne ze sobą, to Sąd jest uprawniony do ustalenia na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego celu, woli i zamiaru stron, które zawarły taki układ.

Zachodzi pytanie, czy wspólne wyjaśnienia dokonane przez strony układu mają moc wiążącą w przypadku rozpoznawania sporu ze stosunku pracy przez sąd.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2011 r. (II PK 218/10) „wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy dokonane wspólnie przez jego strony na podstawie art. 241(6) § 1 k.p. nie są wiążące dla sądu, ale nie znaczy to, że przy interpretowaniu przepisów układowych intencje i wola stron układu zbiorowego pracy są bez znaczenia, wręcz przeciwnie, mają one szczególną wagę, bo przecież w typowych przypadkach to właśnie one najlepiej wiedzą, jak daną kwestię chciały uregulować i jakie rozumienie przypisywały określonym sformułowaniom układowym, a ponadto - z czym nie mamy do czynienia w przypadku innych aktów normatywnych - ustawodawca w sposób jednoznaczny obciążył strony układu zbiorowego pracy wykładnią jego postanowień i w ten sposób pośrednio wskazał, że ich zgodna wola jest szczególnie ważną okolicznością, która powinna być brana pod uwagę przy rozstrzyganiu wątpliwości interpretacyjnych dotyczących stworzonych przez nie przepisów układowych”.

W odpowiedzi na pytania: W przypadku wystąpienia wątpliwości interpretacyjnych postanowień układu zbiorowego pracy wyjaśnień powinny dokonywać strony układu. Interpretacji należy dokonywać zgodnie z trybem określonym w układzie oraz poprzez wykładnię postanowień układu skierowaną na ustalenie celu, woli i zamiaru stron układu.

Podstawa prawna.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz.U. z 2014 nr 1502 j.t.).

Prawnik Barbara Stefaniak-Gnyp radzi