

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 11 lutego 2004 r.
III PZP 12/03**

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Józef Iwulski (sprawozdawca, uzasadnienie), Kazimierz Jaśkowski, Andrzej Kijowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym w dniu 11 lutego 2004 r. sprawy z powództwa Jerzego W. przeciwko KGHM „P.M.” Spółka Akcyjna - Oddział Zakładów Górniczych L. w L. o zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego przez skład trzech sędziów Sądu Najwyższego postanowieniem z dnia 2 września 2003 r. [...]

„Czy wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy, dokonane wspólnie przez strony układu na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p., są wiążące dla Sądu rozpoznającego sprawy z zakresu prawa pracy ?”

p o d j ą ł u c h w a ł ę :

Wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy dokonane wspólnie przez jego strony na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. nie są wiążące dla sądu.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z 29 stycznia 2002 r. Sąd Rejonowy w Lubinie zasądził od KGHM „P.M.” S.A.-Oddziału Zakłady Górnicze L. w L. na rzecz Jerzego W. kwotę 12.882,32 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od 26 czerwca do 7 listopada 2000 r. Kwota ta stanowiła różnicę między otrzymanymi przez niego nagrodą jubileuszową, nagrodą z okazji Dnia Górnika, nagrodą z zysku oraz 14 pensją, a należnymi mu wy-

płatami z tych tytułów. Różnica ta wynikała z niewypłacania powodowi 20% dodatku do płacy zasadniczej z tytułu nadzorowania i wykonywania robót strzałowych. Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie objętym pozwem obowiązywały u strony pozwanej kolejno: Zakładowa Umowa Zbiorowa dla Pracowników KGHM „P.M.” S.A. z 29 czerwca 1994 r. i Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 14 marca 2000 r. Zgodnie z identyczną w tym zakresie treścią tych aktów, za nadzorowanie i wykonywanie robót strzałowych przysługiwał dodatek w wysokości 20% płacy zasadniczej. Powód otrzymywał ten dodatek, gdy był zatrudniony jako górnik instruktor strzałowy (pracownik fizyczny). Pracodawca odmówił mu natomiast prawa do dodatku, gdy został przekwalifikowany na nadgórnika techniki strzelniczej (pracownik umysłowy). Ponieważ powód jako nadgórnika techniki strzelniczej był zatrudniony pod ziemią i nadzorował wykonywanie robót strzałowych, to zdaniem Sądu Rejonowego, dodatek mu przysługiwał. Przepisy regulujące zasady wypłacania dodatku nie uzależniały prawa do tego świadczenia od zatrudnienia na stanowisku robotniczym, a skoro dodatek przysługiwał pracownikom wykonującym roboty strzałowe, bez sprawowania nad nimi nadzoru, to powinien również być wypłacany osobom, które sprawowały nadzór nad takimi pracami, bez ich fizycznego wykonywania. Z tego względu, w ocenie Sądu Rejonowego, wadliwa była interpretacja przepisów dokonana przez stronę pozwaną, której skutkiem było pozbawienie powoda prawa do 20% dodatku dlatego, że powód jako pracownik zakwalifikowany do grupy pracowników umysłowych jedynie nadzorował prowadzone roboty strzałowe.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2002 r. oddalił apelację strony pozwanej. Sąd ten uznał za trafną wykładnię, że powodowi przysługiwał dodatek z tytułu nadzorowania i wykonywania robót strzałowych, skoro wykonywał pracę pod ziemią, choć robót strzałowych nie wykonywał, a jedynie je nadzorował. Z postanowień Zakładowej Umowy Zbiorowej i Zakładowego Układu Zbiorowego wynika bowiem, że dodatek należy się za nadzorowanie i wykonywanie robót strzałowych.

W kasacji od wyroku Sądu drugiej instancji strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię § 8 ust. 6 Zakładowej Umowy Zbiorowej dla Pracowników KGHM „P.M.” S.A., a także § 30 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników KGHM „P.M.” S.A., polegającą na przyjęciu, że przepisy tych aktów dają podstawę do uznania, że powodowi przysługuje sporny dodatek. Po wniesieniu kasacji strona pozwana złożyła wniosek o dopuszczenie dowo-

du z dokumentu "Interpretacja nr 1 Postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy", wydanego 24 czerwca 2002 r.

Postanowieniem z dnia 2 września 2003 r., I PK 339/02, Sąd Najwyższy odroczył wydanie orzeczenia i na podstawie art. 393¹⁴ § 1 k.p.c. przekazał do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego rozpatrywane zagadnienie prawne. Sąd Najwyższy w zwykłym składzie podniósł, że zgodnie z art. 241⁶ § 1 k.p. treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie strony. Z kolei § 2 tego artykułu stanowi, że wyjaśnienia treści postanowień układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Z przepisu tego wynika wprost związanie stron porozumienia o stosowaniu układu treścią wykładni dokonanej przez strony tego układu. Słowo „także” wskazuje, że wykładnią tą związane są również same strony układu. Unormowanie to nie rozstrzyga jednak, czy wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy wiążą sądy rozpoznające sprawy z zakresu prawa pracy. W kwestii tej istnieją zasadnicze rozbieżności stanowisk zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i w doktrynie prawa. W wyroku z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99 (OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195) Sąd Najwyższy stwierdził, że 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. Uzasadniając to stanowisko Sąd Najwyższy dodał, że co prawda układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa pracy, ale przy jego interpretacji - z uwagi na jego swoistość - większą niż zwykłą rolę w toku wykładni, przypisać należy woli i dążeniom stron, które go zawierają. W kolejnym wyroku z dnia 7 grudnia 2000 r., I PKN 142/00 (OSNAPiUS 2002 nr 14, poz. 334) Sąd Najwyższy odniósł się wprost do oceny znaczenia wykładni postanowień układu zbiorowego pracy, dokonanej zgodnie z art. 241⁶ § 1 k.p., wyrażając pogląd, że formułowane na podstawie tego przepisu przez strony układu zbiorowego pracy wyjaśnienia treści jego postanowień są prawnie wiążące. Zdaniem Sądu Najwyższego, dokonane w ten sposób ustalenia są wiążące także dla organów rozstrzygających spory, tak jak wiążące są dla nich postanowienia samego układu, pod warunkiem, że nie pozostają one w sprzeczności z aktami prawnymi wyższego rzędu. Do wniosku takiego prowadzi wykładnia systemowa i funkcjonalna art. 241⁶ k.p. Ponieważ układ zbiorowy pracy jest wspólnym aktem jego stron, ustawodawca uznał, że to właśnie strony te wspólnie mogą wyjaśniać treść jego postanowień (zarówno normatywnych, jak i obligacyjnych), przy założeniu, że wyjaśnienia te są wiążące, gdyż w

przeciwnym razie ustanowienie regulacji zawartej w art. 241⁶ k.p. właściwie pozbawione byłoby sensu. Z przepisu tego wynika bowiem nie tylko, że strony układu zbiorowego pracy mogą wyjaśniać treść jego postanowień, ale także, iż wyjaśnienia te są w sensie prawnym wiążące, tak jak wiążący jest sam układ zbiorowy pracy. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lipca 2001 r., II UKN 477/00 (OSNAP 2003 nr 11, poz. 272), stwierdzając, że sąd nie może odmiennie interpretować przepisów układu zbiorowego pracy dotyczących zasad wynagradzania pracowników, niż uczyniły to strony układu na podstawie art. 241⁶ k.p., chyba że wykładnia ta prowadzi do rozwiązania sprzecznego z aktem prawnym wyższego rzędu. Uzasadniając to zapatrywanie Sąd Najwyższy wskazał, że cechą charakterystyczną norm prawnych zawartych w układzie zbiorowym pracy jest ich umowne, "układowe" pochodzenie. Dlatego ustawodawca wyposażył dodatkowo strony zawierające układ w możliwość usuwania niejasności, braku precyzji postanowień układowych w drodze ich wyjaśnienia. Z natury rzeczy wątpliwości co do sposobu rozumienia przepisów układu ujawniają się dopiero przy ich stosowaniu i wówczas dokonywana jest ich interpretacja. Sąd Najwyższy uznał, że wykładnia systemowa i funkcjonalna tego przepisu nasuwa wniosek, że sąd nie może odmiennie zinterpretować przepisów układu zbiorowego pracy dotyczących zasad wynagradzania pracowników, niż to uczyniły strony układu, chyba że wykładnia ta prowadzi do rozwiązania sprzecznego z aktami prawnymi wyższego rzędu.

Odmienne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 249/00 (OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 523), w którym stwierdził, że z art. 241⁶ k.p. nie wynika zakaz dokonywania przez sąd wykładni postanowień układu zbiorowego pracy. W motywach tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku, gdy w układzie ustalony został tryb dokonywania wyjaśnień i strony, korzystając z tej możliwości, zinterpretują wspólnie jego postanowienie, jest to dla nich wiążące. Wyjaśnienie takie nie ma jednak takiej samej mocy jak układ, gdyż nie ma postaci protokołu dodatkowego. Układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa pracy, co wynika z art. 9 § 1 k.p. Sąd jest bez wątpienia uprawniony do wykładni prawa mającego zastosowanie w rozpoznawanej sprawie. Ograniczenia w dokonywaniu samodzielnej wykładni muszą wynikać z wyraźnego przepisu ustawy. Przykładem takiego przepisu jest art. 386 § 6 k.p.c., zgodnie z którym ocena prawna wyrażona w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wiąże zarówno sąd, któremu sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania, jak i sąd drugiej instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Związa-

nie sądu wyjaśnieniami układu zbiorowego nie wynika z art. 241⁶ k.p. Treści tego przepisu nie można interpretować jako przyznania stronom układu monopolu na wykładanie jego postanowień. Istotne znaczenie tej normy prawnej sprowadza się do pozbawienia znaczenia wyjaśnień treści układu dokonywanych tylko przez jedną stronę. Wyjaśnienia mają być dokonywane przez strony wspólnie. W 241⁶ k.p. nie ma mowy o tym, że wyłącznie strony układu są uprawnione do dokonywania wyjaśnień. Natomiast kompetencja sądu w tym zakresie stanowi konsekwencję uznania układu za źródło prawa. Gdy strony układu dokonają wspólnie wyjaśnienia jego treści, sąd powinien wziąć to pod uwagę przy rozpoznawaniu sprawy. Wyjaśnień takich nie mogą zastąpić zeznania świadków, ani w innej formie przedstawione stanowisko strony układu, chociaż i one nie są oczywiście pozbawione znaczenia.

Sąd Najwyższy w zwykłym składzie przedstawił także rozbieżność stanowisk występującą w tym zakresie w doktrynie prawa. Część jej przedstawicieli twierdzi, że wykładnia dokonywana przez strony układu w trybie art. 241⁶ k.p. jest wiążąca nie tylko dla nich, lecz również dla sądów. Zwolennicy tego stanowiska podnoszą, że związanie sądów wykładnią stron wynika z ustawy. Organy rozstrzygające spory powstające przy stosowaniu układu są upoważnione do dokonywania wykładni postanowień układowych, jeżeli strony nie są w stanie uzgodnić stanowiska w sprawie interpretacji układu bądź też, jeżeli określone postanowienia układowe nie były w ogóle przedmiotem ich wykładni, a budzą w praktyce wątpliwości. Związanie sądów wykładnią stron jest bardziej zgodne z autentycznym charakterem interpretacji dokonywanej przez strony układu. Inni autorzy uważają, że wyjaśnienia treści postanowień układu dokonane przez strony nie są wiążące dla sądów. Twierdzą oni, że jakkolwiek wykładnia dokonana przez strony układu nie jest wiążąca dla sądu, to jednak sąd powinien dążyć do uwzględnienia woli i zamiaru stron, a w razie wątpliwości dążyć do ustalenia, co strony miały na myśli i co zamierzały osiągnąć. Wyjaśnienie stron nie jest prawem, nie jest wymienione wśród źródeł prawa pracy, a sędzia, zgodnie z art. 178 ust. 1 Konstytucji, podlega tylko Konstytucji i ustawom. Moc wiążąca wyjaśnienia jest ograniczona do stosunków między podmiotami zawierającymi układ lub porozumienie o jego stosowaniu, co wynika wprost z art. 241⁶ § 2 k.p. oraz z faktu, iż należy ono do części obligacyjnej układu i z tego względu nie może wiązać innych podmiotów. Pracownik dochodzący roszczeń na podstawie układu może dowodzić, że wyjaśnienie jest sprzeczne z jego postanowieniami i w istocie zmierza do jego zmiany w

sposób pozaprawny, bez zawarcia protokołu dodatkowego. Strony układu mogą też mieć wspólny interes w dokonaniu interpretacji niekorzystnej dla pracowników.

Wskazane zasadnicze różnice stanowisk w orzecznictwie Sądu Najwyższego i doktrynie prawa, uzasadniają zdaniem zwykłego składu, przekazanie zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym zważył, co następuje:

1. Przepis art. 241⁶ k.p. został wprowadzony do Kodeksu ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 6 ze zm.). Poprzednio przepisy rangi ustawowej nie przewidywały takich regulacji. Występowały one natomiast w samych układach zbiorowych pracy. W związku z tym, poza orzecznictwem powołanym w uzasadnieniu przedstawionego zagadnienia prawnego, należy jeszcze wskazać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1970 r., I PR 146/70 (OSNCP 1971 nr 1, poz. 14) dotyczący wykładni § 27 i 28 zbiorowego układu pracy z dnia 6 lutego 1959 r. dla rybaków dalekomorskich. W wyroku tym stwierdzono, że sąd nie jest uprawniony do zobowiązania stron układu zbiorowego do autentycznej wykładni postanowień tego układu. Sąd obowiązany jest rozstrzygnąć każdą sprawę cywilną zgłoszoną w trybie właściwym i w tym celu wyposażony jest w nieskrępowaną władzę zarówno do autorytatywnego rozstrzygnięcia powstałych spornych zagadnień, jak i do wykładni przepisów ustawowych i postanowień umownych - na podstawie własnej oceny. Z uzasadnienia tego wyroku wynika, że pozwany pracodawca podnosił w sprawie między innymi zarzut naruszenia § 2 pkt 2 układu zbiorowego i dokonanie przez sąd własnej wykładni jego postanowień, mimo że wyłącznie właściwymi do jej dokonania były strony, które podpisały układ. W związku z tym pozwany pracodawca złożył wniosek o zawieszenie postępowania sądowego w celu zwrócenia się do stron, które podpisały układ, o wyjaśnienie wątpliwości, jakie powstały w rozpoznawanej sprawie na tle wykładni układu. Sąd Najwyższy uznał ten zarzut za bezzasadny i przyjął, że sąd pracy nie ma uprawnień do zobowiązania stron układu zbiorowego do autentycznej wykładni jego postanowień. Przepisy postępowania cywilnego nie znają bowiem takiej przyczyny zawieszenia postępowania sądowego.

Na tle tego rozstrzygnięcia należy zauważyć trafne zwrócenie uwagi na brak możliwości zobowiązania stron układu zbiorowego do dokonania jego wykładni i za-

wieszenia przez sąd pracy postępowania. Sąd może zawiesić postępowanie z urzędu, jeżeli rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego, administracyjnego, dyscyplinarnego lub karnego (art. 177 § 1 k.p.c.). Jeżeli postępowanie karne, dyscyplinarne lub karne nie jest jeszcze rozpoczęte, a jego rozpoczęcie zależy od wniosku strony, sąd wyznaczy termin do wszczęcia postępowania, a w innych wypadkach może zwrócić się do właściwego organu (art. 177 § 2 k.p.c.). Nie budzi wątpliwości, że wyjaśnianie postanowień układu zbiorowego pracy nie jest postępowaniem administracyjnym (oczywiście nie jest także postępowaniem cywilnym, karnym, czy dyscyplinarnym). Nie ma więc podstaw do zawieszania postępowania cywilnego ani w przypadku podjęcia przez strony układu zbiorowego czynności zmierzających do jego wykładni, ani tym bardziej zobowiązania stron do wszczęcia takiego postępowania lub wystąpienia przez sąd z urzędu o podjęcie takiej interpretacji.

W związku z tym należy przedstawić pierwsze założenie wstępne dotyczące rozpatrywanego zagadnienia prawnego. W jego uzasadnieniu trafnie wskazuje się na art. 386 § 6 k.p.c. jako przepis wprowadzający związaną wykładnią. Taki sam charakter ma art. 393¹⁷ k.p.c. Z art. 177 k.p.c. wynikają dalsze przypadki związania sądu cywilnego rozstrzygnięciami innych organów (w czym może się mieścić także związanie stanowiącą ich podstawę wykładnią prawa). Jest to w ścisłym znaczeniu związanie prawomocnym orzeczeniem sądu cywilnego (art. 365 § 1 k.p.c.) oraz związanie wyrokiem karnym (art. 365 § 2 k.p.c.), które ograniczone jest do ustaleń prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa (art. 11 k.p.c.). W szerszym tego słowa znaczeniu sąd cywilny jest też związany ostateczną decyzją administracyjną (orzeczeniem dyscyplinarnym) w ten sposób, że musi uwzględnić w stanie faktycznym sprawy, stan rzeczy wynikający z tych decyzji. Należy więc stwierdzić, że z regulacji procesowych wynika brak związania sądu cywilnego wykładnią postanowień układu zbiorowego pracy, dokonaną przez jego strony. Gdyby bowiem ustawodawca zakładał takie związanie, to powinien przewidzieć procesową możliwość zawieszania postępowania cywilnego do czasu dokonania tej wykładni. Uznać należy jednak, że zagadnienie prawne nie dotyczy takiego, procesowego związania sądu wyjaśnieniami postanowień układu zbiorowego pracy. Istota zagadnienia sprowadza się do oceny, czy sąd rozstrzygający spór ze stosunku pracy ma obowiązek stosować postanowienia (przepisy) układu zbiorowego w takim rozumieniu, jaki przedstawiły jego strony w wyjaśnieniach podjętych na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p.,

czy też może dokonać odmiennej wykładni i zastosować przepisy układu inaczej interpretowane.

Drugie założenie wstępne, które należy poczynić, dotyczy wskazywanej w orzecznictwie i doktrynie możliwości dokonywania przez strony zmiany układu zbiorowego w drodze jego interpretacji. Postanowienia układu zbiorowego pracy mogą budzić wątpliwości interpretacyjne i dlatego oczywiste jest, że w procesie ich stosowania wymagają wykładni. Nie może budzić żadnych zastrzeżeń stwierdzenie, że art. 241⁶ k.p. dotyczy wyłącznie wykładni przepisów układu, a nie jego zmiany. Gdyby więc strony układu zbiorowego dokonały takiego wyjaśnienia jego treści, że nie mieliśmy do czynienia z jego wykładnią, lecz w istocie z jego zmianą, to byłoby to tylko pozorne zastosowanie art. 241⁶ k.p., a właściwie należałoby uznać, że przepis ten w ogóle nie miał zastosowania. Przekroczenie granicy wyznaczonej możliwością interpretacji przepisu układu oznacza w istocie dokonanie jego zmiany, a tego art. 241⁶ k.p. nie dotyczy. W takim przypadku oczywiste jest, że z art. 241⁶ § 2 k.p. nie może wynikać związanie sądu podjętymi przez strony „wyjaśnieniami” jego treści. Takiej też sytuacji nie dotyczy w istocie rozpatrywane zagadnienie prawne. Powstaje ono bowiem tylko wówczas, gdy strony układu utrzymały się w granicach wykładni jego treści, a więc prawidłowo zastosowały art. 241⁶ k.p. Takiej tylko sytuacji będą dotyczyć dalsze rozważania.

2. W przedstawionym zagadnieniu stawia się pytanie, czy wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy, dokonane wspólnie przez strony układu na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p., są wiążące dla sądu rozpoznającego sprawę z zakresu prawa pracy? Formuła dotycząca „związania” wyraźnie nawiązuje do treści art. 241⁶ § 2 k.p. Chodzi jednak w istocie o związanie sądu przepisem prawnym, a nie związanie o charakterze procesowym. Idzie więc o takie związanie, o jakim stanowi art. 178 ust. 1 Konstytucji, według którego sędziowie w sprawowaniu swojego urzędu są niezawisli i podlegają tylko Konstytucji oraz ustawom. W istocie problem dotyczy nie tyle związania sądów wyjaśnieniami podjętymi na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p., co „podlegania” im w rozumieniu art. 178 ust. 1 Konstytucji, a więc obowiązku ich stosowania, tak jak przepisów prawnych. Nie powinno bowiem budzić wątpliwości, że moc prawna wykładni z art. 241⁶ k.p. może być co najwyżej taka, jak moc samego układu zbiorowego pracy. Powstaje więc problem, czy w ogóle sędziowie (sądy) podlegają układom zbiorowym, które nie są przecież wymienione w art. 178 ust. 1

Konstytucji oraz nie są powszechnie obowiązującym źródłem prawa w rozumieniu art. 87 Konstytucji.

Na pytanie to należy odpowiedzieć twierdząco, gdyż podleganie (obowiązek stosowania układów zbiorowych) wynika z ustawy, a w szczególności z art. 9 k.p. Zgodnie z tym przepisem, ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Pamiętać jednak należy, że "podleganie" sądów przepisom układu zbiorowego ma względny charakter. Przede wszystkim dotyczyć to może tylko postanowień normatywnych układu (określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców), a nie postanowień obligacyjnych. Nadto obowiązuje zasada korzystności, a więc postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 2 k.p.; por. też art. 241²⁶ § 1 k.p., co do układu zakładowego) oraz nie mogą naruszać zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.). W tym ostatnim przypadku postanowienia układu zbiorowego nie obowiązują. W istocie nie obowiązują one (sądy im nie podlegają) w przypadku, gdy są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy powszechnie obowiązujące. Wreszcie, w stosunku do konkretnego pracownika nie będą miały zastosowania przepisy układu zbiorowego, jeżeli ich przedmiot został korzystniej ustalony w umowie o pracę (argument z art. 18 k.p.). Można więc powiedzieć, że sądy są związane (podlegają, mają obowiązek stosowania) układem zbiorowym pracy w jego części normatywnej, pod warunkiem że jego postanowienia nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie są mniej korzystne niż przepisy powszechnie obowiązujące, nie są z nimi sprzeczne w niedozwolonym zakresie (np. nie wykraczają poza zakres dozwolonej regulacji - art. 239 § 3 lub art. 241²⁶ § 2 k.p.) oraz nie są mniej korzystne niż regulacje zawarte w źródłach prawa pracy niższego rzędu (argument z art. 9 § 3 k.p.) i w umowie o pracę (art. 18 k.p.). Można też uznać, że problem sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy moc wiążąca wyjaśnień podjętych na podstawie art. 241⁶ k.p. jest taka sama, jak moc wiążąca (podleganie, obowiązek stosowania) samego układu zbiorowego pracy w wyżej wskazanym zakresie.

3. Nie ma wątpliwości, że wyjaśnienia treści układu podjęte na podstawie art. 241⁶ k.p. mają ustawową podstawę prawną i są rodzajem wykładni przepisów prawnych. Z punktu widzenia podmiotów uprawnionych do dokonywania wykładni oraz jej mocy wiążącej wyróżnia się tradycyjnie następujące typy wykładni: autentyczną, legalną, operatywną oraz doktrynalną. Nie budzi zastrzeżeń stwierdzenie, że wykładnia dokonana na podstawie art. 241⁶ k.p. jest rodzajem wykładni autentycznej, gdyż podejmują ją strony, które zawarły układ zbiorowy pracy, a więc sam pracodawca (autor aktu prawnego). Należy jednak odróżnić wykładnię autentyczną w ścisłym tego słowa znaczeniu od wykładni operatywnej, wyprowadzanej z tak zwanej woli pracodawcy. Ten ostatni rodzaj wykładni nie ma w istocie charakteru wykładni autentycznej. Moc wiążąca wykładni wynika bowiem zawsze z postanowień prawa, a nie z samego faktu, kto dokonał interpretacji danego przepisu. Moc równą samemu aktowi prawnemu ma więc tylko taka wykładnia pracodawcy (podmiotu, który go wydał), która jest zawarta w oficjalnym i mającym moc wiążącą akcie prawnym. O mocy wiążącej wykładni decyduje więc nie tyle, kto ją podjął, ale to, czy istnieje przepis prawa nadający jej taką moc. Inaczej mówiąc, z samego stwierdzenia, że art. 241⁶ k.p. upoważnia strony do dokonania wykładni przepisów układu zbiorowego, nie wynika jeszcze, że wykładnia ta ma charakter wykładni autentycznej, a więc ma moc prawną taką samą, jak akt prawny. Aby stwierdzić taki skutek, należałoby w art. 241⁶ k.p. odczytać normę, według której wykładnią dokonaną w tym trybie są związane sądy (mają obowiązek ją stosować tak, jak sam układ zbiorowy).

Takiej normy prawnej z treści art. 241⁶ k.p. nie da się odczytać. Przepis ten stanowi w § 1, że treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony. Jest to tylko ustawowe dozwoleństwo na dokonanie wykładni, a nie określenie jej mocy wiążącej. W art. 241⁶ § 2 k.p. stwierdza się natomiast, że wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Wyjaśnienia udostępnia się stronom takiego porozumienia. Ten z kolei przepis dotyczy tylko stron porozumienia o stosowaniu układu i wyraźnie stwierdza, że są one związane wykładnią podjętą na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. (przez strony, które zawarły układ). W tym przepisie użyto jednak słowa „także”, z czego zasadnie należy wyprowadzić wniosek o związaniu wykładnią także innego (innych) podmiotów, a nie tylko stron, które przystąpiły do układu. Problem polega na tym, kogo to „także” wiąże wykładnia dokonana na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. Słusznie w uzasadnieniu przedstawionego zagadnienia stwierdza się, że odnosi

się to do stron, które zawarły układ zbiorowy i dokonały jego wykładni. Nie jest to oczywiste i było niezbędne, aby takie związanie wprowadzić. Wcale bowiem z tego, że strony układu mogą dokonać jego wykładni, nie wynika jeszcze, że w stosowaniu tego układu są nią związane. Przepis art. 241⁶ § 2 k.p. pozwala więc na stwierdzenie, że wykładnią dokonaną na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. związane są strony układu zbiorowego oraz strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Nie wynika z niego natomiast, aby wykładnią z art. 241⁶ k.p. związane były jeszcze inne podmioty, a zwłaszcza sądy.

Podnosi się argumentację, że przy takiej wykładni art. 241⁶ k.p. nie ma on normatywnego sensu. Nie jest to trafny pogląd. Przede wszystkim z art. 241⁶ § 2 k.p. wynika, że wykładni z art. 241⁶ § 1 k.p. nie mogą dokonać strony, które przystąpiły do układu oraz że wykładnia dokonana przez jedną ze stron, które go zawarły, nie ma wiążącego charakteru. Nadto, jak wyżej podniesiono, z przepisu tego wynika związanie wykładnią stron układu, które jej dokonały. Jest to ściśle powiązane z regulacją zawartą w art. 241¹ k.p., według którego strony, określając wzajemne zobowiązania 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. Są to tzw. obligacyjne postanowienia układu zbiorowego. Na ich podstawie strony układu mogą wprowadzić szczególny sposób rozstrzygania sporów między nimi na tle stosowania układu. Rozstrzyganie tych sporów jest ściśle powiązane z dokonywaniem wyjaśniania treści postanowień układu. Powiązanie to oznacza, że przy tym trybie rozstrzygania sporów między stronami układu są one związane dokonanymi wyjaśnieniami. Dlatego było niezbędne stwierdzenie, że strony układu są związane tymi wyjaśnieniami, co pośrednio wynika z art. 241⁶ § 2 k.p. Inaczej mówiąc, art. 241⁶ § 2 k.p. w części, z której wynika, że wyjaśnienia wiążą strony układu, oznacza, iż przy rozstrzygnięciu sporów na podstawie trybu ustalonego na podstawie art. 241¹ k.p. strony układu nie mogą powoływać się na inną interpretację jego postanowień niż wynikająca z wyjaśnień dokonanych na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. Taki jest rzeczywisty sens normatywny tych regulacji i nic innego nie może być odczytane z art. 241⁶ § 2 k.p. W szczególności przepis ten nie pozwala na wniosek, że wykładnią dokonaną na jego podstawie związane są sądy.

4. Należy zwrócić uwagę na skutki jakie wynikałyby z odmiennego poglądu. Oznaczałby on nie tylko, że wykładnią z art. 241⁶ k.p. związane są sądy, ale przede

wszystkim, że wiążą one także adresatów norm zawartych w układzie zbiorowym, a więc pracodawcę, a zwłaszcza pracowników w zakresie roszczeń wynikających z układów zbiorowych. Gdyby przypisać wykładni z art. 241⁶ k.p. moc samego aktu prawnego (układu zbiorowego), to miałyby ona charakter deklaratoryjny i wobec tego wywierałyby skutki już od chwili uchwalenia interpretowanego przepisu, a nie od chwili podjęcia decyzji interpretacyjnej. W tym znaczeniu miałyby moc wsteczną. Bez względu na chwilę podjęcia tej wykładni, należałoby ją stosować, także do stanów faktycznych zaistniałych przed jej dokonaniem. Naruszałoby to zasadę stabilności prawa i mogło służyć obchodzeniu przepisów dotyczących zmiany układów zbiorowych. Taka wykładnia nie podlegałaby bowiem kontroli właściwej dla samego układu i jego zmian w formie protokołów dodatkowych. Te bowiem podlegają rejestracji, w ramach której dokonywana jest wstępna i następcza kontrola co do ich zgodności z prawem (art. 241¹¹ i art. 241⁹ § 1 k.p.). Takiej kontroli nie podlegałyby natomiast wyjaśnienia podejmowane na podstawie art. 241⁶ k.p., mimo że miałyby taką samą moc jak układ zbiorowy pracy. Nie można przyjąć takiej interpretacji. Możliwa byłaby ona tylko pod warunkiem, że rejestracji podlegają także wyjaśnienia podjęte na podstawie art. 241⁶ k.p. Skoro więc ustawodawca nie wprowadził obowiązku rejestracji tych wyjaśnień, to znaczy że nie nadał im mocy takiej, jaką ma układ zbiorowy.

Prowadzi to podjęcia uchwały, jak w sentencji.

=====