

Uchwała z dnia 22 lutego 2008 r.

I PZP 12/07

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca), Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 lutego 2008 r. sprawy z powództwa Teresy B., Danuty B., Stefana B., Krystyny B., Marka C., Jerzego G., Anny J., Jacentego K., Stefana K., Grzegorza K., Jadwigi N., Barbary N., Wojciecha O., Kazimierza O., Joanny P., Bożeny P., Urszuli R., Ewy Z., Jacka Z., Stanisława M. przeciwko Kopalniom Surowców Mineralnych K. Spółce z o.o. w W. o nagrodę z okazji Dnia Górnika, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 29 października 2007 r. [...]

„Czy w razie zaistnienia przesłanki „niezadowalającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa” pracodawca, na podstawie art. 23 ust. 7 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Kopalni Surowców Mineralnych „K.” w W. jest uprawniony do jednostronnego wstrzymania pracownikom wypłaty nagrody z okazji Dnia Górnika, czy też konieczne jest wówczas zawarcie przez strony układu zbiorowego porozumienia zmieniającego - stosownie do treści art. 6 powołanego wyżej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i art. 241⁹ Kodeksu pracy ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Zmiana postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy może nastąpić tylko w trybie przewidzianym w ustawie, nawet gdy układ ten przewiduje możliwość uchylecia zasad wypłacania świadczenia płacowego na skutek niezadowalającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa.

U z a s a d n i e

Przedstawione zagadnienie powstało w związku z powództwami o nagrodę z okazji Dnia Górnika za rok 2003, przewidzianą w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy Kopalni Surowców Mineralnych „K.” Spółki z o.o. w W. (dalej: „układ”), których nie uznawał pracodawca zarzucając, iż zgodnie z układem (art. 23 ust. 7) mógł odstąpić od wypłaty nagród wobec wystąpienia „niezadowalającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa”.

Sąd Rejonowy w Łodzi wyrokiem z dnia 22 maja 2007 r. oddalił powództwa. Ustalił, iż zgodnie z art. 12 ust. 2 układu pracownikom przysługiwały dodatki uzupełniające i świadczenia pieniężne na zasadach w nim określonych. Nagroda z okazji Święta Górnika (dalej jako: nagroda albo świadczenie) zależała zasadniczo od okresu zatrudnienia, a normy art. 23 ust. 1-6 układu określały również jej składniki oraz przypadki powodujące utratę prawa do świadczenia. Jednocześnie przepis art. 23 ust. 7 stwierdzał, że zasady wypłacania nagrody mogą ulec uchyleniu na skutek zmian przepisów wyższego rzędu lub na skutek niezadowalającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Sąd Rejonowy uznał, że w tym przepisie strony układu uwzględniły mogące pojawić się trudności finansowe. Intencją stron było zagwarantowanie zarządzającemu zakładem możliwości odstąpienia od tworzenia funduszu na nagrody w razie niezadowalającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, tj. prowadzenia działalności ze stratą. W 1995 r. strona związkowa konsultowała treść tej regulacji z załogą. Prawo zarządu Spółki do wstrzymania wypłaty nagrody nie było nigdy kwestionowane przez organizacje związkowe. Decyzję w sprawie zaprzestania wypłat pozostawiono kierownictwu przedsiębiorstwa. W tej kwestii nie były przewidziane jakiegokolwiek negocjacje ze związkami zawodowymi. Po przekształceniu przedsiębiorstwa Spółka prowadziła działalność ze stratą w wysokości: 30.399 tys. zł za okres od 14 września 2001 do 31 grudnia 2002 r., 1.814 tys. zł za okres od 1 stycznia do 31 października 2003 r., 2.084 tys. zł za okres od 1 stycznia do 30 listopada 2003 r. i 3.292 tys. zł za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2003 r. W dniu 14 listopada 2003 r. zarząd Spółki podjął uchwałę o niewypłacie nagrody za 2003 r. w związku z wystąpieniem niezadowalającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Zarząd rozmawiał z przedstawicielami związków zawodowych w kwestii wstrzymania wypłaty nagrody i związki nie kwestionowały złej sytuacji ekonomicznej zakładu. Decyzja o wstrzymaniu wypłaty nagrody była motywowana również potrzebą uniknięcia upadłości Spółki. Nie doszło przy tym do żadnych zmian przepisów regulujących wypłatę nagród. O oddaleniu żądań powodów, którzy w dniu 4 grudnia 2003 r. pozosta-

wali w stosunku pracy, decydowała treść art. 23 ust. 7 układu. Przepis ten dawał pracodawcy prawo odstąpienia od wypłaty świadczeń bez wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz bez konieczności zmiany układu w drodze protokołu dodatkowego. Nagroda została bowiem ukształtowana w sposób warunkowy. Przyznanie nagrody zależało od przesłanek określonych w art. 23 ust. 1-6 oraz od warunku, że pracodawca nie uchyli zasad wypłaty z przyczyn wskazanych w art. 23 ust. 7. Dopiero łączne spełnienie wszystkich przesłanek dawało pracownikom roszczenie o nagrodę. Niezadowolająca sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa uprawniała zarząd Spółki do wstrzymania wypłat nagród za 2003 r. Taka była też intencja stron w trakcie negocjacji układu. Strony chciały zagwarantować zarządzającym Spółką możliwość odstąpienia od wypłaty nagród w sytuacji prowadzenia działalności ze stratą. Przepis art. 23 ust. 7 dawał możliwość jedynie czasowego niewypłacania nagród, stąd nie można wymagać zmiany układu w drodze protokołu dodatkowego. Przeciwna interpretacja - wymagająca zawarcia protokołu dodatkowego - czyniłaby przepis zbędnym. Przesłanka „niezadowolającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa” nie podlega ocenie sądu, w tym zakresie decyduje pracodawca, bo to on kieruje zakładem pracy i ponosi związane z tym ryzyko, w szczególności gospodarcze.

W apelacji powodowie zarzucili naruszenie między innymi prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 241⁹ § 1 k.p. w związku z art. 23 ust. 7 układu i uznanie, że spółka była uprawniona do jednostronnego wstrzymania wypłaty nagrody w sytuacji, gdy z art. 23 ust. 7 wynika, że dotyczy on zasad wypłaty nagrody, stąd ich zmiana możliwa była jedynie w trybie właściwym dla zmiany układu, to jest przez zawarcie protokołów dodatkowych.

Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie wyłoniło się zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości dotyczące interpretacji postanowienia zawartego w art. 23 ust. 7 układu o treści przedstawionej na wstępie. Odpowiedź na nie ma znaczenie ze względu na dużą liczbę powództw. W sprawach, które były rozpoznane, zarysowała się zasadnicza rozbieżność poglądów co do interpretacji art. 23 ust. 7. Istota problemu sprowadza się do „wskazania właściwej drogi postępowania zmierzającego do uchylecia określonych w art. 23 ust. 1-6 zasad wypłacania nagród w razie stwierdzenia niezadowolającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa”. Rozwiązania problemu Sąd upatruje w dwóch alternatywnych stanowiskach. Według pierwszego, zaistnienie przesłanki „niezadowolającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa” uprawnia pracodawcę do jednostronnego wstrzymania wypłaty pracownikom nagrody. W

sytuacji takiej nie zachodzi potrzeba zawarcia przez strony układu porozumienia zmieniającego w formie protokołu dodatkowego - stosownie do treści art. 6 ust. 1 układu i art. 241⁹ § 1 k.p. Według drugiego stanowiska, zaistnienie określonej w art. 23 ust. 7 przesłanki „niezadowolającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa” pozwala pracodawcy jedynie na zainicjowanie negocjacji zmierzających do zmiany, poprzez zawarcie protokołu dodatkowego, polegającej na uchyleniu zasad wypłaty nagrody. Tym samym przepis art. 23 ust. 7 nie wyposaża pracodawcy w uprawnienie do jednostronnego wstrzymania wypłaty nagrody. Za pierwszym rozwiązaniem (stanowiskiem) przemawia możliwy efekt wykładni, iż nagroda zależy od niewystąpienia warunku negatywnego, a tym jest „niezadowolająca sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa”. Można przyjąć, że art. 23 ust. 7 stanowi „tzw. kontratyp” w stosunku do regulacji zawartej w art. 6 układu oraz w art. 241⁹ § 1 k.p., ponieważ wprowadza odmienny, wyjątkowy tryb zmian treści układu. Skoro przepisy te przewidują tryb zmian w drodze protokołu dodatkowego, to zupełnie zbędne byłoby ustanowienie takiej regulacji ponownie w art. 23 ust. 7 układu. Przepis nie mógłby być więc interpretowany jedynie jako uprawnienie do inicjowania procedury zmierzającej do zawarcia protokołu dodatkowego. Miałby rolę szczególną, wyłączającą potrzebę wprowadzania zmian do porozumienia w drodze protokołu dodatkowego co do uchylenia zasad wypłaty nagród i jednocześnie byłby przepisem wyposażającym pracodawcę w uprawnienie do jednostronnego wstrzymania wypłaty tejże nagrody pracownikom w sytuacji zaistnienia „niezadowolającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa”. Sytuacja ta na podstawie art. 241² § 3 pkt 2 k.p. dawała pracodawcy silniejszą kompetencję do inicjowania rokowań w przedmiocie zmian układu, zmuszając drugą stronę do bezwzględnego podjęcia negocjacji. Kwalifikowanie treści art. 23 ust. 7 jako szczególnej kompetencji do inicjowania zmian w układzie byłoby zbędne, a wręcz nielogiczne i nieracjonalne, bo prowadziłyby do stwierdzenia, że układ zbiorowy z jednej strony wyposaża pracodawcę w uprawnienie, a z drugiej uprawnienie to kształtuje zdecydowanie wężiej, aniżeli zostało ono już ukształtowane przez przepisy Kodeksu pracy bezwzględnie obowiązujące. W trybie art. 23 ust. 7 nie mógłby zostać również zawarty protokół dodatkowy, który sprowadzałby się do jednorazowej regulacji o nieprzysługiwaniu nagrody za rok 2003 r. Sprzeczne byłoby to z generalnym i abstrakcyjnym charakterem norm układu wymaganym również od protokołu dodatkowego. Zawieranie takiego protokołu zależałoby od corocznej sytuacji i w praktyce (choćby rejestracyjnej i temporalnej) komplikowałoby ustalanie i realizację prawa do nagrody.

Za tym stanowiskiem przemawia też wykładnia autentyczna postanowienia z art. 23 ust. 7 dokonana przez strony. Intencją twórców układu było przyznanie pracodawcy kompetencji do jednostronnego wstrzymania wypłaty świadczenia w razie zaistnienia niezadowalającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Według drugiego przeciwnego poglądu - który podziela Sąd Okręgowy i który wyrażony został już w załatwieniu innej sprawy [...] - przepis art. 23 ust. 7 nie daje pracodawcy uprawnienia do jednostronnego wstrzymania wypłat nagród w razie stwierdzenia „niezadowalającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa”. Nie może być kwalifikowany jako kolejna - obok art. 23 ust. 1-6 - warunkowa przesłanka nagrody. Takie zastrzeżenie z niej nie wynika. Jest to norma kompetencyjna, która wyposaża pracodawcę jedynie w możliwość inicjowania zmian w układzie zbiorowym, polegających na uchyleniu zasad wypłaty nagród w razie zaistnienia „niezadowalającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa” przez przystąpienie z drugą stroną układu do negocjacji zmierzających do podpisania protokołu dodatkowego. Zgodne jest to z istotą regulacji zakładowego układu zbiorowego pracy i zapewnia określony standard uprawnień pracowniczych. Odmienna interpretacja sprzeczna byłaby z tą ideą, gdyż zmiana istotnego uprawnienia płacowego mogłaby następować w drodze jednostronnej, arbitralnej decyzji pracodawcy niepodlegającej jakimkolwiek konsultacjom związkowym. Wprowadzenie zmian do układu wymaga zawierania protokołów dodatkowych zgodnie z art. 241⁹ § 1 k.p., co potwierdza art. 6 układu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedstawione zagadnienie sprowadza się tylko do wykładni zakładowego układu zbiorowego pracy. Nie stawia problemu, który dotyczyłby wykładni ustawowego prawa o układach zbiorowych pracy (art. 238 i nast. Kodeksu pracy). Prawo to nie definiuje pojęcia „niezadowalającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa”, które stanowi punkt wyjścia przedstawionego zagadnienia, określony jako „przesłanka” prawa do nagrody z okazji Dnia Górnika. Miano „przesłanka” ma tu charakter umowny, gdyż w stanowiącym podstawę pytania przepisie art. 23 ust. 7 układu w ogóle nie używa się takiego słowa. Stanowi on, że „zasady wypłacania nagród z okazji Dnia Górnika mogą ulec uchyleniu na skutek zmiany przepisów wyższego rzędu lub na skutek niezadowalającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa”. Można więc mówić tylko o możliwości uchylenia zasad wypłacania świadczenia w zależności od

tych dwóch sytuacji. Nie jest to regulacja nietypowa (wyjątkowa), gdyż funkcjonowanie układów zbiorowych pracy w ogóle zależy do kondycji finansowej pracodawcy. Nie oznacza to jednak, iż brak środków finansowych od razu znosi (zawiesza, wyłącza) układowe prawo płacowe. W systemie prawa nie ma normy stanowiącej, że wiarygodność (prawo) wygasa, gdy nie ma finansowego pokrycia. Nie inaczej - przy określonym ryzyku ekonomicznym pracodawcy - jest w prawie o układach zbiorowych pracy. 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 k.p.). 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 k.p.). 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 k.p. Strony układu mogą też zawrzeć porozumienie o zawieszeniu układu, w całości lub w części, na czas dopuszczony w ustawie (art. 241²⁷ k.p.). 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 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.

Pytanie - sformułowane w przedstawionym zagadnieniu - o to, do czego uprawniony jest pracodawca, zdradza jego mankamenty metodyczne w relacji do rzeczywistej istoty (intencji) problemu. Koncentruje się bowiem na kwestii „jednostronnego wstrzymania pracownikom wypłaty nagrody”, gdy art. 23 ust. 7 układu zawiera normę dotyczącą uchylenia zasad wypłacania nagrody. Pytanie o jednostronne wstrzymanie wypłaty świadczenia niewiele też wyjaśnia, gdyż takie zachowanie należy do sfery faktów. Sąd natomiast zajmuje się prawem i stąd bardziej

właściwe byłoby pytanie o utratę prawa do świadczenia. Tu zaś całkowicie pomija się - co być może uznane zostało za oczywiste - że układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa pracy, kształtującym treść indywidualnego stosunku pracy. Część umowy o pracę ukształtowana układem zbiorowym pracy (art. 9 i 18 k.p.) przyjmuje trwały charakter uniemożliwiający jej zmianę bez wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji zmiany układu na mniej korzystny (art. 241¹³ § 2 k.p.). Nawet wypowiedzenie układu, choćby w części, nie oznacza, że pracownikom pozostającym w zatrudnieniu w dniu rozwiązania układu nie trzeba wypowiedzieć układowych warunków płacowych (art. 241⁷ k.p., wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01, art. 241⁸ § 2 k.p., podobnie art. 241¹¹ § 5⁵ k.p.). Przysługujące więc pracownikowi świadczenie na podstawie układu zbiorowego pracy jest elementem indywidualnego stosunku pracy w tym znaczeniu, że wszelkie modyfikacje układu nie od razu pozbawiają pracownika prawa do świadczenia. Taką samą ocenę wywołuje alternatywna część przedstawionego pytania, gdyż sąd pracy nie powinien, a wręcz nie może wymagać od pracodawcy (stron) zawarcia porozumienia dodatkowego zmieniającego układ i określać (przewidywać) jego treści. Prawo nie narzuca stronom układu treści warunków płacowych układu (art. 240 § 1 pkt 1 k.p.). Decydują o tym wyłącznie same strony. Traci więc całkowicie na znaczeniu motyw uzasadnienia przedstawionego zagadnienia dotyczący strony praktycznej wprowadzania zmian do układu, w szczególności ten, iż zła sytuacja ekonomiczna wymagałaby corocznych protokołów do układu określających prawo do nagrody. Przy zgodnej woli stron co do konieczności modyfikacji układu byłby to problem co najwyżej intelektualny.

Na tym tle analiza zagadnienia prawnego winna dotyczyć więc tego, co pracodawca zrobił, a nie tego co powinien zrobić. Skoro spór dotyczy realizacji określonego prawa, to konieczne było zajęcie stanowiska, czy pracownicy utracili prawo do nagrody. Wówczas poprzestanie na pytaniu o wstrzymanie wypłaty staje się nieadekwatne do prawnego problemu lub jest co najmniej nieprecyzyjne. Stanowisko samego pracodawcy nie zostało tu wyraźnie wyjaśnione. Chodzi o to czy uznał on, że układ nie obowiązuje w zakresie zasad wypłacania świadczenia w okresie niezadawalającej sytuacji ekonomicznej Spółki (przedsiębiorstwa), czy też przyjął, iż bezpośrednio z normy układu (art. 23 ust. 7) ma wynikać, że świadczenie nie przysługuje. Niewątpliwie nie nastąpiła zmiana układu (art. 241⁹ k.p.). Nie doszło też do porozumienia o jego zawieszeniu w tej części na podstawie art. 241²⁷ k.p., ani do jego wypowiedzenia w trybie art. 241⁷ k.p.

Przy niezmienionym układzie odmowa wypłaty świadczenia albo odmowa prawa mogą być oceniane tylko jako jego stosowanie przez pracodawcę. Tu warunkiem jest prawidłowa wykładnia układu. W pierwszej kolejności znaczenie ma więc sama treść przepisu układu i metoda wykładni gramatycznej. W orzecznictwie nie bez racji podkreśla się również, że wobec umownego charakteru tego prawa płacowego pierwszorzędne znaczenie może mieć wykładnia układu przez same strony.

Sąd Najwyższy udzielając odpowiedzi w trybie art. 390 k.p.c. nie rozpoznaje konkretnego sporu. Zagadnienie prawne może dotyczyć kwestii o uniwersalnym znaczeniu dla systemu prawa, lecz nie rozstrzygnięcia sprawy w konkretnym stanie faktycznym. W ramach udzielanej odpowiedzi można więc zwrócić uwagę, iż strona układu (pracodawca) nie może czynić więcej, niż pozwala jej na to norma prawna wynikająca z przepisu układowego. Jeżeli układ jednoznacznie określa warunki prawa do świadczenia, jako pozytywne (art. 23 ust. 1-5) i negatywne (art. 23 ust. 6), to kolejny przepis stwierdzający, że zasady wypłacania świadczenia (nagrody) mogą ulec uchyleniu na skutek zmiany przepisów wyższego rzędu lub na skutek niezadawalającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, pozwala przyjąć, że nie chodzi w nim o wstrzymanie wypłaty świadczenia (nie daje ku temu uprawnienia), lecz o uchylenie zasad wypłacania świadczenia (*in extenso*), zatem o modyfikację tylko samych zasad. Zasady wypłacania nagrody (świadczenia) to synonim warunków jej wypłacania. Aktualna byłaby więc również kwestia, czy poza modyfikacją zasad wypłacania świadczenia na podstawie omawianego rozwiązania możliwe byłoby również zniesienie samego prawa do świadczenia. W tym zakresie poważna wątpliwość (poza wynikami wykładni gramatycznej) powstaje na gruncie wykładni systemowej, jako że samo prawo do świadczenia (nagrody) układ wymienia w części wstępnej (podstawowej) wśród składników wynagrodzenia (art. 12 - rozdział III Składniki wynagrodzenia), natomiast zasady wypłacania zawarto w odrębnej regulacji (art. 23 - rozdział VI Dodatki uzupełniające i świadczenia pieniężne z tytułu zatrudnienia). Przedmiotowo przepis art. 23 ust. 7 o uchyleniu „powyższych” zasad odnosiłby się tylko do samych zasad ujętych w art. 23. Poza tym przepis ten nie wymienia pracodawcy jako podmiotu uprawnionego do uchylania zasad. Uchylenie zasad wypłacania świadczenia to uchylenie warunków płacowych i skoro z istoty jest to materia normatywna układu, to można ją zmienić tylko w sposób określony w ustawie (art. 241⁹ k.p. i art. 6 układu).

Natomiast próba prawniczej interpretacji opartej na przypisywaniu wyjątkowej roli takiemu przepisowi jako rozwiązaniu szczególnemu nie jest trafna, gdyż strony i zawarty układ podlegają reżimowi prawa o układach zbiorowych pracy. Z układu nie może wynikać norma sprzeczna z ustawą, a za taką należałoby uznać regulację o możliwości modyfikacji układu zbiorowego pracy w trybie innym niż przewidziany w prawie o układach zbiorowych pracy. Pracodawca nie może więc jednostronnie zmienić warunków płacowych układu, gdyż przepis tak rozumiany byłby niezgodny z ustawą (art. 241⁹ k.p. w związku z art. 58 k.c. i art. 300 k.p.). Nie inaczej jest przy zmianie argumentacji i oparciu jej na twierdzeniu, że nie chodzi o zmianę układu, lecz o bezpośrednie stosowanie normy układowej. Zauważono już, iż nie jest wykluczone takie ukształtowanie prawa do świadczenia w układzie, choćby w oparciu o określony algorytm zależny w prosty (i weryfikowalny) sposób od sytuacji ekonomicznej, który bezpośrednio będzie dawał odpowiedź na pytanie czy świadczenie pracownikom przysługuje. Wówczas jednak norma układowa niewątpliwie różniłaby się od wynikającej z przepisu art. 23 ust. 7 układu, nie tylko w zakresie hipotezy ale również co do „przesłanki”. Niezadowolająca sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa nie jest pojęciem konkretnym i jednoznacznym. Może być negowana nawet przy ujemnym wyniku finansowym. Stwarza więc pole do ocen, co wskazuje, że przepis ma charakter zobowiązaniowy dla stron układu. Przewiduje możliwości wprowadzenia zmiany zasad wypłacania świadczenia ze względu na niezadowolającą sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa.

Uzasadnienie pytania odwołuje się do „wykładni autentycznej” postanowienia układu, jednak wykładni takiej - bez wyjaśnienia w jaki sposobu została wyrażona i gdzie się znajduje - nie można ocenić. Chodziłoby o wykładnię podjętą w trybie art. 241⁶ k.p. (art. 241¹ pkt 3 k.p.), której nie można by też uznać za wiążącą dla sądu (uchwała powiększonego składu Sądu Najwyższego z 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03, OSNP 2004 nr 11, poz. 187). Oczywiście, że z racji źródła układu w „porozumieniu”, jego wykładnia przez strony może mieć pierwszorzędne znaczenie stąd i granice akceptacji takiej wykładni mogą być szersze. Jednakże nawet zgodna wykładnia układu przez strony nie może zmieniać przepisów (norm) układu. Układ jako normatywne źródło prawa „odrywa się od stron” i o ile nie nastąpi jego zmiana w drodze protokołu dodatkowego (art. 241⁹ k.p.), to jego zmiana nie jest dopuszczalna w trybie wykładni (art. 241⁶ k.p.). Czym innym jest powołana w pytaniu norma z art.

241² § 3 pkt 2 k.p., która nie stanowi argumentu prawnego dla tezy, że pracodawca może sam zdecydować o uchyleniu zasad wypłacania świadczenia (nagrody).

Układ zbiorowy pracy podlega więc 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. 241⁶ k.p.).

=====