

Piotr Pieczonka

Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń

pieczonka@kpnpl.pl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5029-0649>

Zasady wykładni porozumień zbiorowych w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy oraz innych porozumień prawa pracy

<http://dx.doi.org/10.12775/SIT.2022.039>

Problematyka charakteru prawnego porozumień zawieranych w zbiorowych stosunkach pracy należy do jednych z najbardziej kontrowersyjnych zagadnień zbiorowego prawa pracy. Wyzwaniem w analizie powyższego zagadnienia jest nieprecyzyjne sformułowanie art. 9 Kodeksu pracy¹. Ustalenie charakteru prawnego konkretnego porozumienia przekłada się na sposób wykładni jego postanowień, a tym samym ma wpływ na ich rozumienie. Dlatego tak istotne jest określenie zasad wykładni właściwej dla poszczególnych typów porozumień funkcjonujących w zbiorowym prawie pracy.

Na gruncie art. 9 § 1 k.p. ustawodawca odnosi się do umów zbiorowego prawa pracy jako do źródeł prawa pracy, do których zalicza układy zbiorowe pracy oraz inne porozumienia zbiorowe, o ile mają oparcie ustawowe i określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Oznacza to, że do kategorii porozumień zbiorowych na gruncie Kodeksu pracy należy każdy układ zbiorowy pracy, a także inne porozumienia, zarówno nazwane, jak i nienazwane, o ile mają one cechy wskazane przez ustawodawcę.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm), dalej: k.p.

Kodeks pracy szczegółowo reguluje przedmiot układu zbiorowego, strony, które mogą zawrzeć układ zbiorowy, tryb jego zawierania i rozwiązywania, a tym samym w sposób jednoznaczny nadaje mu charakter aktu normatywnego na gruncie prawa pracy. Natomiast inne porozumienia zbiorowe w odróżnieniu od układów zbiorowych nie mają tak wyraźnych ani rozbudowanych podstaw prawnych, co powoduje, że w różny sposób ocenia się ich charakter prawny. Spory w tym zakresie są konsekwencją nieprecyzyjnego sformułowania art. 9 k.p.

Zgodnie z art. 9 § 1 k.p.: „Ilekcroć 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”. Tym samym Kodeks pracy określa normatywne cechy, jakie porozumienie musi spełniać, aby było zaliczone do kategorii porozumień zbiorowych w rozumieniu Kodeksu pracy. Z woli ustawodawcy wspólnym mianownikiem porozumień zbiorowych są cechy określone w art. 9 k.p., tj. oparcie na ustawie oraz określenie praw i obowiązków stron stosunku pracy², które muszą być spełnione łącznie. Brak chociażby jednej z tych cech powoduje, że nie mamy do czynienia z porozumieniem zbiorowym.

Nie wszystkie cechy porozumienia zbiorowego, wskazane w art. 9 k.p., rozumiane są w nauce prawa i orzecznictwie sądowym jednolicie, stąd ostateczna klasyfikacja konkretnego porozumienia do kategorii porozumień zbiorowych z art. 9 k.p. może być odmienna. Warunki objęcia danego porozumienia zakresem art. 9 k.p. zostały bowiem sformułowane w sposób niejednoznaczny, co w szczególności odnosi się do zwrotu „opartych na ustawie”.

Problematyka ustawowego oparcia porozumień zbiorowych należy do jednych z najbardziej dyskusyjnych problemów zbioro-

² Wyrok SN z dnia 5 maja 2009 r., I PK 6/09, Lex nr 687047; wyrok SN z dnia 24 maja 2016 r., I PK 42/16, Lex nr 2093746; uchwała SN z dnia 27 października 2021 r., III PZP 1/21, Lex nr 3246812.

wego prawa pracy³. Z uwagi na lakoniczność art. 9 § 1 k.p. nie jest jasne, czy chodzi w nim o określenie w ustawie dopuszczalności zawarcia konkretnego rodzaju porozumień zbiorowych. Takie ogólne brzmienie przepisu umożliwia przyjęcie, że umocowanie ma szerszy lub węższy zakres. Z tego powodu w doktrynie i orzecznictwie spotykamy różne podejścia, co skutkuje brakiem jednolitości wyrażonych w tym zakresie poglądów, od restryktywnych, poprzez umiarkowane, aż do poglądów bardzo liberalnych.

Doktrynalne zapatrywania w tej kwestii możemy generalnie podzielić na dwa zasadnicze kierunki: a) wąskie, które uznaje oparcie wynikające z przepisów rangi ustawy zwykłej⁴, b) szerokie, które uznaje za wystarczającą podstawę art. 59 ust. 2 Konstytucji⁵.

W przypadku wąskiego rozumienia „oparcia ustawowego” porozumień zbiorowych można natomiast wyodrębnić poglądy: a) uznające za wystarczającą podstawę istnienie przepisu rangi ustawowej przewidującego możliwość zawarcia porozumienia zbiorowego, przy czym to upoważnienie ustawowe nie musi być wyrażone wprost, ale można je również wyinterpretować z przepisów; b) uznające, że upoważnienie ustawowe musi być wyraźne, musi bowiem wskazy-

³ Ł. Pisarczyk, *Podstawy normatywności i charakter prawny specyficznych źródeł prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2012, nr 6, s. 12.

⁴ Por. J. Wrątny, *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 12, s. 4; G. Goździewicz, *Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 3, s. 23; M. Gersdorf, *Problemy prawne związane z pakietem socjalnym – kilka uwag praktycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, z. 2, s. 35; L. Kaczyński, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 201/97*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 1998, nr 12, poz. 206; A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, wyd. 5, Legalis, art. 9; K. Rączka, *Pakiety gwarancji socjalnych związane z prywatyzacją*, w: *Prawo pracy a wyzwania XXI w. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 445 i n.

⁵ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.), dalej: Konstytucja. Zob. K. Jaśkowski, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, w: *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007, s. 80–83; W. Sanetra, *Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia w świetle Konstytucji RP*, w: *Prawo pracy – z aktualnych zagadnień. Materiały konferencji. Tykocin 8–10 maja 1998 r.*, Białystok 1999, s. 12–13; M. Seweryński, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, w: *Źródła prawa pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2000, s. 111.

wać przedmiot porozumienia, podmiot uprawniony do jego zawarcia oraz procedurę zawarcia porozumienia.

Wydaje się, że obecnie przeważa pogląd, zgodnie z którym do porozumień zbiorowych stanowiących w rozumieniu art. 9 k.p. źródło prawa pracy można zaliczyć tylko takie porozumienia, których możliwość zawarcia została przewidziana w przepisach prawnych rangi ustawy zwykłej⁶.

W praktyce szeroko występują umowy, które nie mogą być zaliczone do kategorii porozumień zbiorowych w rozumieniu art. 9 k.p., gdyż nie mają przynajmniej jednej z cech określonych w tym przepisie. Zjawisko zawierania tego typu umów stało się na tyle powszechne, że w nauce prawa zaczęły być podnoszone obawy o możliwą deprecjację roli układów zbiorowych pracy⁷. Porozumienia tego typu nie mają bowiem konkretnej podstawy w ustawie zwykłej albo nie określają praw i obowiązków pracowników i pracodawców bądź nie zostały zawarte z udziałem związków zawodowych i pracodawcy lub organizacji pracodawców. Tego typu porozumienia opierają się na obowiązującej na gruncie prawa pracy swobodzie zawierania porozumień gwarantowanej w art. 59 ust. 2 w zw. z art. 20 Konstytucji, brakuje bowiem ograniczeń, które możliwość zawierania porozumień między partnerami społecznymi sprowadzałyby tylko do sytuacji przewidzianych w przepisach przewidujących ich nazwę czy konkretną podstawę prawną⁸.

Z uwagi na brak ustawowej podstawy, a w konsekwencji brak źródła normatywnego, z którego można by wywodzić nazwę własną, porozumienia nieoparte na ustawie nazywa się w literaturze przedmiotu porozumieniami nienazwanymi lub porozumieniami obligacyjnymi⁹. Tego typu porozumienia są jednak instytucją zbio-

⁶ Zob. E. Chmielek-Łubińska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Kraków 2007, s. 31.

⁷ L. Florek, *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, w: *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013, s. 112–113; zob. również: J. Wratny, *Porozumienia zbiorowe – czy dekompilacja prawotwórstwa zakładowego?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 7; glosa A. Tomanka do wyroku SN z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/2004, Lex nr 143185.

⁸ L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 188.

⁹ Jak zauważa L. Florek, w praktyce niektórym tzw. porozumieniom nie-

rowego prawa pracy, choć nieuregulowaną wprost w przepisach prawa pracy. W doktrynie i orzecznictwie dominuje pogląd, zgodnie z którym porozumienia prawa pracy niebędące porozumieniami zbiorowymi nie mogą być uznane za swoiste źródło prawa pracy, czyli za przepisy prawa pracy¹⁰, choć ich zawieranie jest prawnie dopuszczalne¹¹.

Jak wskazuje Jakub Stelina, nienormatywne porozumienia na gruncie prawa pracy to porozumienia określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, ale niespełniające pozostałych przesłanek normatywności, czyli niemające oparcia ustawowego lub niezawarte przez uprawnione do tego podmioty¹². Związanie adresatów takich porozumień opiera się, jak się wydaje, na mechanizmach zobowiązaniowych prawa cywilnego¹³.

Tego typu porozumienia zwykle uwzględniają zarówno aspekty indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. Pojęcie to nie obejmuje czynności prawnych lub innych czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, dokonywanych jednostronnie przez pracodawcę lub pracowników. Porozumienie jako rodzaj umowy ze swej istoty ma charakter dobrowolny i dwustronny. Konsekwencją tego jest to, że każda ze stron może zrezygnować z zawarcia takiego porozumienia i nie może być ono zastąpione jednostronnym aktem. W przypadku umowy strony decydują o czasie jej trwania, czy też sposobie i możliwości rozwiązania.

Podobnie jak w przypadku porozumień zbiorowych, do zawarcia innych porozumień prawa pracy niezbędny jest konsensus stron, każda bowiem umowa ze swej istoty jest rezultatem zgodnej woli co najmniej dwóch stron. Z prawnego punktu widzenia strony te

nazwanym nadaje się nazwy (np. paktów czy pakietów socjalne) – zob. L. Florek, *Ustawa i umowa*, s. 189.

¹⁰ Zob. Sz. Sternal, *O charakterze postanowień nieopartych na ustawie innych zakładowych porozumień zbiorowych*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” 2018, z. 2, s. 168 i 175.

¹¹ Sz. Sternal, *op.cit.*, s. 181.

¹² J. Stelina, *Nienormatywne porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, w: *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, s. 511.

¹³ Zob. J. Stelina, *op.cit.*, s. 512–513.

są względem siebie niezależne, a u podłoża umowy leży autonomia woli każdej z nich¹⁴. Autonomia ta obejmuje przede wszystkim wybór kontrahentów, decyzję co do zawarcia umowy, jej treść, czas obowiązywania. Według Ludwika Florka umowa jest synonimem możliwości ułożenia sobie stosunków przez strony w odróżnieniu od ustawy, która jest przejawem ingerencji państwa w te stosunki¹⁵. Na gruncie zbiorowego prawa pracy podstawowym instrumentem ochrony pracowników są akty prawne pochodzące od pracodawców i związków zawodowych lub innego przedstawicielstwa pracowniczego. Zostają one zawarte z woli partnerów społecznych, którzy decydują o zakresie podmiotowym, treści i czasie obowiązywania. W takim pojęciu mieści się każdy akt, który jest wynikiem porozumienia partnerów społecznych, przede wszystkim związków zawodowych i pracodawców¹⁶. Możliwość zawarcia przez partnerów społecznych tego typu umów stanowi przejaw korzystania z wolności gwarantowanej w art. 59 ust. 2 Konstytucji. Jednocześnie zawieranie umów społecznych jest wyrazem dialogu i współpracy partnerów społecznych, o których mowa w art. 20 Konstytucji.

Dialog społeczny oraz związana z nim zasada swobody umów i wolności rokowań znajduje oparcie w prawie międzynarodowym, prawie unijnym oraz w normach konstytucyjnych prawa krajowego¹⁷. Prawo do rokowań zbiorowych uważane jest za podstawową zasadę zbiorowego prawa pracy¹⁸. Jego istotę stanowi możliwość zawierania układów zbiorowych i innych porozumień między pracodawcami i organizacjami pracodawców a organizacjami pracowników w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy¹⁹.

¹⁴ L. Florek, *Ustawa i umowa*, s. 29.

¹⁵ Ibidem, s. 48.

¹⁶ Ibidem, s. 135.

¹⁷ Zob. B. Rutkowska, *Nienazwane porozumienia zbiorowe zawierane na szczeblu zakładowym*, w: *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, Warszawa 2014, s. 201.

¹⁸ G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy jako podstawowy instrument działalności związków zawodowych*, w: *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. J. Stelina, M. Tomaszewska, A. Wypych-Żywicka, Gdańsk 2010, s. 96.

¹⁹ Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 35.

Tak jak prawo nie ogranicza możliwości zawierania porozumień zbiorowych, tak też nie można ograniczać możliwości zawierania innych porozumień prawa pracy tylko do określonych sytuacji. W konsekwencji partnerzy społeczni mają możliwość kształtowania w sposób różnorodny i elastyczny treści innych porozumień prawa pracy niż porozumienia zbiorowe z art. 9 k.p.²⁰ Prawo do rokowań jest pojęciem konstytucyjnym, zgodnie bowiem z art. 59 ust. 2 Konstytucji związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań oraz do zawierania układów zbiorowych i innych porozumień. W piśmiennictwie zwrócono uwagę, że w ujęciu konstytucyjnym rokowania oznaczają możliwość prowadzenia negocjacji bez określania ich trybu²¹. Według Moniki Głądoch można więc uznać, że konstytucyjne określenie rokowań ma charakter otwarty, uwzględniający specyfikę wzajemnych relacji uczestników dialogu²².

Na gruncie zbiorowych stosunków pracy umowa partnerów społecznych powinna opierać się na konsensusie, gdyż tylko taki sposób zawarcia umowy społecznej daje gwarancję jej przestrzegania i pozwala na budowanie opartych na zaufaniu i porozumieniu, a tym samym efektywnych relacji między pracodawcą a pracownikami. Do kategorii porozumień prawa pracy należy zatem zaliczyć tylko takie czynności podmiotów reprezentujących strony zbiorowych stosunków pracy, które są wynikiem rzeczywistego kompromisu strony pracowniczej i pracodawcy w zakresie wzajemnych praw i obowiązków lub praw i obowiązków stron stosunku pracy²³. Przepisy prawa pracy nie określają ani trybu, ani procedury zawierania tego typu porozumień, jednak z charakteru takiej umowy wynika, że musi to nastąpić w rezultacie dokonanych między stronami uzgodnień.

²⁰ L. Florek, *Ustawa i umowa*, s. 188.

²¹ J. Oniszczyk, *Konstytucyjne źródła prawa pracy*, w: *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 326.

²² M. Głądoch, *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, Toruń 2014, s. 168.

²³ A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*, Poznań 2013, s. 41.

Jak wskazuje Anna Musiała, uznanie normatywności porozumienia zbiorowego rodzi poważne konsekwencje na polu zasad interpretacyjnych tekstu porozumienia. Skoro układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe są źródłem prawa w rozumieniu art. 9 k.p., to ich postanowienia na gruncie prawa pracy stanowią przepisy prawa, a zatem wykładnia tych aktów powinna być dokonywana zgodnie z regułami przewidzianymi dla aktów normatywnych. Jednak układy zbiorowe i inne porozumienia zbiorowe to przykład negocjacyjnego sposobu tworzenia prawa, gdyż powstają one w wyniku porozumienia stron. Stąd pojawiają się głosy, że przy wykładni porozumień zbiorowych nie można nie brać pod uwagę woli stron takiego porozumienia, czyli w pewnym sensie stosować też zasad wykładni przewidzianych dla umów²⁴. Z tego powodu w orzecznictwie i doktrynie powstał spór, czy można pogodzić obie te wykładnie, czy należy wykluczyć stosowanie do układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych metod właściwych dla wykładni oświadczeń woli i posługiwać się wyłącznie metodami właściwymi dla przepisów prawa. W konsekwencji konieczna stała się odpowiedź na pytanie, jakie zasady wykładni należy przyjmować przy dokonywaniu interpretacji tekstu porozumienia zbiorowego.

Walerian Sanetra uznał, że ponieważ układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe są źródłem prawa pracy w całości swych postanowień, to przy ich wykładni stosujemy wyłącznie dyrektywy wykładni prawa, a nie oświadczeń woli stron czynności prawnych²⁵. Andrzej Świątkowski wskazuje natomiast, że skoro pakt socjalny przewidujący gwarancje zatrudnienia nie jest źródłem prawa pracy, przy wykładni jego postanowień mają zastosowanie zasady art. 65 § 2 Kodeksu cywilnego²⁶, a zatem *a contrario* należa-

²⁴ Ibidem, s. 196.

²⁵ W. Sanetra, *Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia*, s. 20–21; W. Sanetra, J. Iwulski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 719.

²⁶ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 ze zm.), dalej: k.c. Zob. A.M. Świątkowski, *Glosa do wyroku SN z dnia 12 grudnia 2001 r.*, I PKN 729/00, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2004, nr 5, poz. 66.

łoby przyjąć, że normatywność porozumienia zbiorowego powinna przesądzać o stosowaniu do niego wykładni prawa²⁷. Taki pogląd został wyrażony w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego²⁸.

W judykaturze występuje również odmienna linia orzecznicza, w której wskazuje się na konieczność uwzględnienia reguł wykładni właściwych dla oświadczeń woli²⁹. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 26 lipca 2011 r. uznał, że w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością możliwe jest posiłkowe stosowanie art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. do interpretacji postanowień układu zbiorowego³⁰. W orzecznictwie zaznacza się, że w zakresie sposobu interpretacji tekstu porozumienia zbiorowego argumenty i wnioski odnoszące się bezpośrednio do układów zbiorowych pracy znajdują odpowiednie zastosowanie również do innych porozumień zbiorowych stanowiących przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.³¹ Z uwagi na podobieństwo porozumień zbiorowych do układów zbiorowych pracy przy ustalaniu metod wykładni tego typu porozumień należy odpowiednio stosować wypracowane w doktrynie i orzecznictwie metody wykładni układów zbiorowych³². Sąd Najwyższy uznał, że pakiet socjalny (spełniający kryteria porozumienia normatywnego) jako inne porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi ma taką samą pozycję w hierarchii źródeł prawa jak układ zbiorowy pracy. Teza ta wynika wprost z art. 9 § 2 k.p. i uprawnia do stwierdzenia, że w braku unormowania spraw dotyczących pakietów socjalnych

²⁷ Zob. A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe*, s. 198.

²⁸ Por. wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, Lex nr 55716; wyrok SN z dnia 10 października 2003 r., I PK 409/02, Lex nr 122180; wyrok SN z dnia 5 lutego 2004 r., I PK 307/03, Lex nr 138957; wyrok SN z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 386/04, Lex nr 182732; wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, Lex nr 511683.

²⁹ Wyrok SN z dnia 25 listopada 2009 r., II PK 137/09, Lex nr 571929.

³⁰ Por. wyrok SN z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, Lex nr 39982; wyrok SN z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 106/10, Lex nr 1112990; wyrok SN z dnia 26 lipca 2011 r., I PK 27/11, Lex nr 1001277.

³¹ Por. A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe*, s. 205.

³² Rozdział 1 K. Jaśkowski, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 11, Warszawa 2019, Lex.

trzeba do nich stosować *per analogiam* przepisy o układach zbiorowych pracy³³. Przyjmuje się, że postanowienia układu zbiorowego (a zatem również innych porozumień zbiorowych) podlegają sądowej wykładni z zastosowaniem wszystkich jej metod, nie tylko wykładni językowej. Szczególne znaczenie ma wykładnia skierowana na ustalenie celów, woli i zamiaru stron układu³⁴. Wykładnia historyczna postanowień układu zbiorowego pracy nie powinna ograniczać się do jego wcześniejszego brzmienia, z pominięciem brzmienia ustalonego później³⁵. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lutego 2006 r.³⁶ stwierdził, że sąd pracy nie może zastępować stron układu zbiorowego pracy i wprowadzać zmian do systemu wynagradzania przewidzianego w tym układzie. W ten sam sposób należy dokonywać wykładni porozumień zbiorowych, dlatego też, jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 stycznia 2007 r., rozstrzygnięcie problemu zbiegu dwóch uprawnień do podwyżek wynagrodzenia za pracę wynikających z art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw³⁷ i ze zbiorowego porozumienia płacowego powinno być dokonane w drodze wykładni woli stron tego porozumienia³⁸.

³³ Wyrok SN z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, Lex nr 1086153; wyrok SN z dnia 17 grudnia 2013 r., III PK 48/13, Lex nr 1555631.

³⁴ Zob. wyrok SN z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2000, nr 6, poz. 216; wyrok SN z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” 2001, nr 6, poz. 195, Lex nr 39982; wyrok SN z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” 2009, nr 15–16, poz. 190, Lex nr 511653.

³⁵ Wyrok SN z dnia 16 czerwca 2004 r., I PK 433/03, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” 2005, nr 3, poz. 39, Lex nr 141840.

³⁶ Wyrok SN z dnia 23 lutego 2006 r., I PK 182/05, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” 2007, nr 5–6, poz. 62, Lex nr 232569.

³⁷ Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.

³⁸ K. Jaśkowski, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy*.

Sąd Najwyższy w odniesieniu do reguł interpretacji postanowień układów zbiorowych i innych porozumień zbiorowych – a więc swoistych źródeł prawa pracy – przyjmuje, że skoro są to akty o charakterze normatywnym, a nie czynności prawne, to nie można w sposób bezpośredni stosować przy wykładni ich postanowień art. 65 § 2 k.c., co jednak nie wyłącza dopuszczalności posiłkowego stosowania wskazanych w tym przepisie reguł wykładni *oświadczeń woli* w zakresie, w jakim wykładnia gramatyczna i systemowa porozumienia zbiorowego nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści postanowień aktu³⁹. Sposób powstawania układów zbiorowych i porozumień zbiorowych poprzez umowę prawotwórczą ma bowiem swoje konsekwencje w zakresie interpretacji takich aktów prawnych. Posiłkowe stosowanie reguł wykładni oświadczeń woli do porozumień zbiorowych oznacza, że wykładnia oświadczeń woli ma znaczenie drugorzędne w interpretacji tekstu porozumienia zbiorowego. Z tego powodu należy w pierwszej kolejności stosować względem postanowień porozumień zbiorowych reguły wykładni prawa, a następnie jedynie uzupełniająco reguły wykładni umów z art. 65 § 2 k.c. Stanowisko to zostało zaaprobowane w doktrynie⁴⁰. Ludwik Florek wskazał, że teoria o wyłącznie ustawowym charakterze układów i porozumień zbiorowych jest niedookreślona, gdyż nie zawiera żadnych konkretów, a jej przyjęcie utrudnia wykładnię tych aktów, która nie może abstrahować od woli stron⁴¹.

Anna Musiała stwierdza, że wykładnia postanowień porozumień zbiorowych powinna uwzględniać wolę i zamiar stron, które je zawarły, zwłaszcza w razie wątpliwości, jakie powstają na tle wykładni takiego porozumienia na podstawie reguł właściwych dla wykładni przepisów prawa. Nie jest bowiem możliwe posługiwanie się w odniesieniu do tekstu porozumienia zbiorowego wyłącznie regułami

³⁹ Wyrok SN z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, Lex nr 511653; wyrok SN z dnia 16 października 2018 r., I PK 16/18, Lex nr 2565880; zob. także: A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe*, s. 199–200.

⁴⁰ A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe*, s. 200; G. Goździewicz, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 22 września 1992*, „Przegląd Sądowy” 1993, nr 11–12, poz. 109.

⁴¹ L. Florek, *Ustawa i umowa*, s. 293.

wykładni prawa z uwagi na fakt, że porozumienie zbiorowe jest umową prawotwórczą – przede wszystkim, według autorki, zastosowanie reguł wykładni prawa nie powinno uwzględniać koncepcji woli prawodawcy. Ponadto z uwagi na umowność autonomicznych źródeł prawa konieczne jest uwzględnianie woli stron je tworzących, ale nie przez odwołanie się do koncepcji woli prawodawcy, ale do koncepcji woli stron⁴².

W konsekwencji należy przyjąć, że w doktrynie i orzecznictwie uznaje się, iż w odniesieniu do porozumień zbiorowych, z uwagi na specyfikę autonomicznych źródeł prawa pracy, nie jest wystarczające oparcie się wyłącznie na wykładni właściwej dla przepisów prawa, lecz należy stosować metodę kombinowaną poprzez pomocnicze dopuszczenie wykładni postanowień takich porozumień na podstawie art. 65 § 2 k.c.⁴³ Sporne pozostaje natomiast, czy stosowanie art. 65 § 2 k.c. następuje z zastosowaniem art. 300 k.p., czy też w drodze analogii⁴⁴.

Porozumienia prawa pracy, których nie można zaliczyć do porozumień zbiorowych w rozumieniu art. 9 k.p., nie są źródłem prawa pracy, tym samym mają charakter obligacyjny oraz z uwagi na luki w prawie konieczne jest stosowanie do nich wybranych przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów Kodeksu cywilnego w drodze analogii. Obligacyjny charakter takich porozumień nie wyłącza ich legalności ani możliwości wywołania skutków prawnych na gruncie prawa pracy, w tym również skutku w postaci dopuszczalności dochodzenia przez pracowników indywidualnych roszczeń opierających się na postanowieniach takich umów⁴⁵.

⁴² A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe*, s. 204.

⁴³ Ibidem, s. 204–205 – autorka ta stwierdza, że do porozumienia zbiorowego jako źródła prawa pracy mają zastosowanie ogólne zasady interpretacji norm prawnych, szczególne znaczenie ma jednak wykładnia skierowana na ustalenie celu i woli, zamiaru stron, które owo porozumienie zawarły, co wynika z dwoistego charakteru postanowień porozumień zbiorowych.

⁴⁴ Ibidem, s. 204; G. Goździewicz, w: *Układy zbiorowe pracy w stulecie urodzin profesora Wacława Szuberta*, red. Z. Góral, Warszawa 2013, s. 75–76.

⁴⁵ Por. A. Musiała, *Problem normatywności porozumień zbiorowych. Glosa do wyroku SN z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 288/11 – glosa krytyczna*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2013, nr 4, s. 69–76.

Przepisy prawa pracy nie zawierają wprost regulacji odnoszących się do innych porozumień prawa pracy niż porozumienia zbiorowe z art. 9 k.p., które wskazywałyby na zasady ich interpretacji. Jedyne regulacje dotyczące innych niż normatywne porozumień na gruncie zbiorowego prawa pracy odnoszą się do możliwości zawierania tego typu umów, przewidując w art. 59 ust. 2 Konstytucji prawo do zawierania wszelkich porozumień przez partnerów społecznych⁴⁶. Z tego powodu niezbędne staje się ustalenie, jakie reguły wykładni odnoszą się do tego typu porozumień, a więc porozumień, które nie są źródłem prawa w rozumieniu art. 9 k.p., oraz czy ustawodawca bezpośrednio lub pośrednio uregulował tę kwestię, czy też jest to materia pozostająca poza zakresem regulacji ustawowej.

Dla procesu stosowania porozumień nienormatywnych zagadnienie reguł wykładni ma fundamentalne znaczenie. Różnica wynikająca z przyjętej metody interpretacji widoczna jest m.in. na przykładzie wykładni postanowień porozumienia przez jego strony. W przypadku zastosowania reguł wykładni właściwych dla przepisów prawa wykładnia dokonana przez strony nie jest wiążąca dla sądu, ten bowiem interpretuje postanowienia porozumienia zbiorowego, opierając się na zasadach interpretacji przepisów prawa. Natomiast jeśli do danego porozumienia zastosowanie będą miały zasady wykładni oświadczeń woli, w razie ustalenia przez sąd znaczenia, które rzeczywiście obie strony nadały badanemu postanowieniu, sąd będzie zobowiązany do przyjęcia znaczenia tego postanowienia zgodnie z wolą stron. Przykład ten obrazuje, jak istotną kwestią jest ustalenie zasad wykładni porozumień obligacyjnych, przyjęcie bowiem konkretnej metody wykładni może prowadzić do różnych wyników interpretacji.

Wobec powyższego warto zadać pytanie, czy w odniesieniu do tego typu porozumień należy stosować metody wykładni aktów prawnych, zasady wykładni oświadczeń woli, czy też kombinowane metody wykładni, łączące metody wykładni aktów prawnych z metodami wykładni oświadczeń woli.

⁴⁶ Por. orzeczenie SN Kolegium Arbitrażu Społecznego z dnia 21 października 2008 r., III KAS 2/08, Lex nr 488891.

Istotą wykładni prawa jest zawsze ustalenie (wyjaśnienie) znaczenia określonego przepisu prawnego, nasuwającego z różnych względów wątpliwości w sferze stosowania prawa⁴⁷. Wykładnia ani nic nie dodaje, ani nic nie ujmuje z treści przepisu, a jedynie wyjaśnia jego treść i znaczenie. Celem wykładni nie jest tworzenie nowych norm prawa czy ich modyfikacja, lecz ustalenie treści norm wysłowionych w analizowanych przepisach⁴⁸. Z charakteru wykładni wynika zatem, że nie może ona zmierzać do modyfikacji czy tworzenia nowych norm prawa⁴⁹.

Z uwagi na brak normatywności porozumień obligacyjnych (tj. porozumień nieopartych na art. 9 k.p.) nie można do nich stosować zasad wykładni właściwych dla przepisów prawa. Postanowienia takich porozumień nie mają charakteru przepisów prawa, dlatego nieprzydatne są w odniesieniu do nich reguły interpretacji wypracowane dla interpretacji porozumień zbiorowych. W szczególności interpretacji umów społecznych nie dotyczą dyrektywy stosowania wykładni przepisów aktów normatywnych oraz posiłkowo oświadczeń woli. Brakuje bowiem podstawy prawnej do stosowania wykładni ustawowej takich umów czy też innych reguł wykładni właściwych dla przepisów prawa. W tym zakresie podobieństwo porozumień obligacyjnych i porozumień zbiorowych zachodzi jedynie w odniesieniu do sposobu ich powstawania, gdyż jedno i drugie powstają w drodze porozumienia zawartego przez strony.

Skoro do porozumień nienormatywnych (obligacyjnych) nie mają zastosowania reguły interpretacji właściwe dla porozumień zbiorowych, należy ustalić, jakie reguły wykładni ich postanowień powinny być stosowane.

Tego typu porozumienia dochodzą do skutku na zasadzie prawa partnerów społecznych do zawierania *różnego typu porozumień*, a ich przedmiot regulacji i treść mogą być bardzo różne, ponieważ nie są regulowane przepisami prawa. Z uwagi na obligacyjny charakter takich umów oraz kreowanie tych porozumień w drodze kon-

⁴⁷ L. Morawski, *Wykładnia w orzecznictwie sądów. Komentarz*, Toruń 2002, s. 15–16.

⁴⁸ Postanowienie TK z dnia 26 marca 1996 r., W 12/95, Lex nr 25708.

⁴⁹ L. Morawski, *op.cit.*, s. 19.

sensu stron naturalne wydaje się odwołanie do reguł wykładni właściwych dla oświadczeń woli.

Skoro przepisy prawa, w szczególności przepisy Kodeksu pracy, nie regulują zasad wykładni porozumień obligacyjnych, należy odwołać się w drodze analogii do przepisów Kodeksu cywilnego.

Przedmiotem wykładni może być zarówno treść jej poszczególnych postanowień, jak i sama egzystencja umowy (okoliczność, czy w ogóle została skutecznie zawarta)⁵⁰. Wykładnia oświadczeń woli polega na ustalaniu ich znaczenia, czyli sensu⁵¹. Ma ona na celu określenie właściwej treści regulacji zawartej w oświadczeniu woli. Ogólne reguły interpretacyjne, prowadzące do osiągnięcia tego celu, zostały wskazane w art. 65 k.c.⁵²

Zgodnie z art. 65 § 1 k.c.: „Oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje”, zgodnie zaś z art. 65 § 2 k.c.: „W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu”.

Wyrażone w przytoczonym przepisie reguły interpretacyjne skupiają się wokół dwóch respektowanych przez prawo wartości: (i) intencji osoby dokonującej czynności prawnej oraz (ii) zaufania, jakie budzi złożone oświadczenie woli u innych osób. Odpowiednio do tych wartości w doktrynie wyróżnia się:

- a) subiektywną metodę wykładni, zorientowaną na wolę osoby składającej oświadczenie woli, oraz
- b) metodę obiektywną (normatywną), akceptującą punkt widzenia adresata⁵³.

Możliwa jest również kombinowana metoda wykładni, uwzględniająca obie wspomniane wartości⁵⁴.

⁵⁰ E. Łętowska (red.), *Prawo zobowiązań – część ogólna*, Warszawa 2013, s. 24–25.

⁵¹ M. Zieliński, *Wykładnia prawa*, Warszawa 2018, s. 43 i n.

⁵² Por. uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, Lex nr 9220.

⁵³ Z. Radwański, A. Olejniczak, *System prawa prywatnego*, t. 2: *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2019, art. 65.

⁵⁴ R. Trzaskowski, w: *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1: *Część ogólna, cz. 2 (art. 56–125)*, red. J. Gudowski, Warszawa 2021, art. 65.

Na tle art. 65 k.c. należy przyjąć kombinowaną metodę wykładni, opartą na kryterium subiektywnym i obiektywnym⁵⁵. Zgodnie z kombinowaną metodą wykładni priorytetową regułą interpretacyjną oświadczeń woli, składanych indywidualnie adresatom, stanowi rzeczywista wola stron. Zastosowanie tej reguły wymaga wyjaśnienia, jak strony rzeczywiście zrozumiały złożone oświadczenie woli, a w szczególności, jaki sens łączyły z użytym w oświadczeniu woli zwrotem lub wyrażeniem. W razie ustalenia, że były to te same treści myślowe, pojmowany zgodnie sens oświadczenia woli trzeba uznać za wiążący.

W przypadku każdej umowy podstawą interpretacji stają się w pierwszej kolejności reguły językowe, jednak nie można im przypisywać jakichkolwiek szczególnych preferencji ani wyłączności nie tylko dlatego, że nie wynika to z treści art. 65 § 2 k.c., ale również z tego powodu, że strony mogą nadawać poszczególnym postanowieniom umownym inny sens, niż to wynika z ich dosłownego brzmienia. W konsekwencji przy zastosowaniu reguł zawartych w art. 65 § 2 k.c. może się okazać, że wbrew dosłownemu brzmieniu konkretnego postanowienia umowy wola stron jest inna⁵⁶. Ważny jest bowiem kontekst sytuacyjny, w jakim oświadczenia woli zostały złożone, nie istnieje więc żaden uniwersalny schemat interpretacyjny dla ustalenia znaczenia poszczególnych elementów oświadczenia, ponieważ ten sam zwrot może znaczyć co innego w różnym kontekście. Należy jednak podkreślić, że interpretacja oświadczeń woli nie jest poddana arbitralnej ocenie podmiotu składającego oświadczenie woli, ale uzależniona jest w danych okolicznościach od zewnętrznych zobiektywizowanych kryteriów odwołujących się do zasady współżycia społecznego oraz ustalonych zwyczajów. Zgodnie bowiem z art. 56 k.c. czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów. Pod uwagę powinny być brane zasady współżycia społecznego oraz ustalone

⁵⁵ A. Wolter, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1996, s. 261–262; S. Grzybowski, w: *System prawa cywilnego*, t. 1, red. W. Czachórski, Wrocław 1974, s. 531–534.

⁵⁶ Wyrok SN z dnia 13 marca 2014 r., I PK 200/13, Lex nr 1498579.

zwyczaje, które pozostają w związku z kontekstem, w jakim dochodzi do złożenia oświadczenia woli. Kontekst ten jest wyznaczony m.in. przez elementy dotyczące miejsca dokonania czynności, osoby, rodzaju i celu samej czynności.

W kwestii znaczenia kontekstu sytuacyjnego wypowiedział się m.in. Sąd Apelacyjny w Katowicach, który stwierdził, że przepis art. 65 § 2 Kodeksu cywilnego nakazuje badać raczej zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na dosłownym brzmieniu zapisów umowy, ale badanie to musi również uwzględniać okoliczności, w jakich dochodziło do złożenia oświadczeń woli⁵⁷.

Według ukształtowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego na tle art. 65 k.c. w przypadku oświadczeń woli składanych innej osobie przyznaje się pierwszeństwo temu znaczeniu oświadczenia, które rzeczywiście nadawały mu obie strony w chwili jego złożenia (tzw. subiektywny wzorzec wykładni)⁵⁸. Pierwszeństwo to jest wprowadzane z zawartego w art. 65 § 2 k.c. nakazu badania raczej, jaki był zgodny zamiar stron umowy, aniżeli opierania się na dosłownym brzmieniu umowy. Sąd, stwierdzając, że strony w sposób tożsamy rozumiały użyte w umowie sformułowania, jest związany taką zgodną interpretacją umowy, chociażby znaczenie nadawane oświadczeniu woli przez same strony odbiegało od jasnego sensu oświadczenia woli wynikającego z reguł językowych⁵⁹. Zawsze zatem przy oświadczeniach składanych innej osobie pierwszeństwo przyznaje się temu ich znaczeniu, które rzeczywiście nadawały mu obie strony w chwili jego złożenia⁶⁰.

Tą samą zasadą należy się kierować, analizując umowy zawarte między partnerami społecznymi, co potwierdził Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 8 września 2015 r.⁶¹ W orzeczeniu tym sąd

⁵⁷ Wyrok SN z dnia 14 czerwca 2013 r., V CSK 381/12, Lex nr 1385902.

⁵⁸ Wyroki SN z dnia 12 kwietnia 2013 r., IV CSK 569/12, Lex nr 1324323; z dnia 21 marca 2013 r., III CSK 223/12, Lex nr 1324299.

⁵⁹ Wyrok SN z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, Lex nr 37916; wyrok SN z dnia 7 grudnia 2000 r.; II CKN 351/00, Lex nr 47033; wyrok SN z dnia 30 stycznia 2004 r., I CK 129/03, Lex nr 457759.

⁶⁰ Por. M. Safjan, w: *Kodeks cywilny*, t. 1: *Komentarz do art. 1–449(10)*, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2018, art. 65.

⁶¹ Wyrok SN z dnia 8 września 2015 r., I PK 270/14, Lex nr 2026876.

uznał, że wykładnia umowy społecznej zawartej między związkami zawodowymi a pracodawcą będzie przebiegać odmiennie, gdy tę umowę uznamy za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a inaczej, gdy odmówimy jej tego przymiotu, traktując ją jako zwykłą umowę zobowiązującą. W razie odmowy uznania umowy za źródło prawa pracy, tj. w razie przyjęcia charakteru obligacyjnego takiej umowy, zastosowanie będą miały reguły dotyczące wykładni oświadczeń woli.

Dyrektywa nakazująca uwzględnienie rzeczywistej woli stron wymaga nie tylko badania konkretnego zapisu, ale także analizy całości umowy. Wskazane jest bowiem przyjmowanie takiego sensu oświadczenia woli, które uwzględni logikę całego tekstu. Ustalenia w tej kwestii muszą być precyzyjne, jednoznaczne i wnikliwe (czyli oparte na wszechstronnym rozważeniu wszystkich okoliczności)⁶², w tym powinny uwzględniać zwłaszcza okoliczności zawarcia umowy⁶³. Nadto, jak już wcześniej podkreślano, istotne znaczenie ma kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do złożenia oświadczeń, czyli wcześniejsze i późniejsze oświadczenia oraz zachowania stron.

Kryterium zgodnego zamiaru stron oznacza odwołanie się do rzeczywistych, uzgodnionych intencji stron co do skutków prawnych, które mają nastąpić w związku z zawarciem umowy. Miarodajna jest przy tym chwila złożenia oświadczenia woli przez strony, a nie wyrażone później intencje stron, których celem może być modyfikacja umowy pierwotnej⁶⁴.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 2014 r. wypowiedział się co do wpływu na wykładnię umowy zmiany okoliczności na skutek upływu czasu. Stwierdził, że odwołanie się do intencji stron w chwili składania oświadczeń woli nie może abstrahować od faktu, że z upływem czasu relacje i interesy ekonomiczne stron mogą ewoluować lub podlegać uwarunkowaniom, których racjonalnie działający kontrahenci nie mogli przewidzieć w chwili zawierania

⁶² K. Pietrzykowski, w: *Kodeks cywilny*, t. 1: *Komentarz do art. 1–449(10)*, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2018.

⁶³ A. Sobczyk, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018.

⁶⁴ Z. Radwański, *Wykładnia oświadczeń woli składanych indywidualnym adresatom*, Wrocław–Warszawa 1992, s. 78–79.

umowy. Rekonstrukcja pierwotnej intencji stron nie może być, w konsekwencji, traktowana na gruncie art. 65 k.c. jako dyrektywa o charakterze absolutnym, może ona bowiem okazać się usprawiedliwieniem dla rozwiązań niesłusznych lub nieefektywnych z punktu widzenia interesów stron⁶⁵. Pogląd ten został poddany krytyce w doktrynie⁶⁶.

Dopiero w razie braku porozumienia stron co do rozumienia treści złożonych przez nie oświadczeń za prawnie wiążące należy uznać ich znaczenie ustalone według obiektywnego wzorca wykładni. W przypadku, gdy nie da się ustalić zgodnej woli stron, należy sięgać do kolejnej fazy interpretacji umowy, mającej na względzie ochronę zaufania adresata oświadczenia woli. Odbiorca oświadczenia woli może skutecznie powołać się na sens przez siebie rozumiany wtedy, gdy każdy uczestnik obrotu znajdujący się w podobnej sytuacji (szczególnie dysponujący takim samym zakresem wiedzy o oświadczeniu i okolicznościach jego złożenia) zrozumiałby tak samo jego znaczenie. Decyduje zatem normatywny i zindywidualizowany punkt widzenia odbiorcy, który z należytą starannością dokonuje interpretacji zmierzającej do odtworzenia treści myślowych składającego oświadczenie woli⁶⁷. Przeważa tu ochrona zaufania odbiorcy oświadczenia woli nad wolą – a ściślej nad rozumieniem – nadawcy. Nadawca bowiem formułuje oświadczenie woli i powinien uczynić to w taki sposób, aby było ono zgodnie z jego wolą rozumiane przez odbiorcę. Wykładnia obiektywna sprzyja pewności stosunków prawnych, a tym samym i pewności obrotu prawnego.

Ludwik Florek zauważył, że nie ma jasności co do relacji między ustawą a porozumieniem nieopartym na ustawie. W ocenie tego autora co prawda wykładnia systemowa art. 9 k.p. wskazuje na to, że przepis ten odnosi się tylko do porozumień opartych na usta-

⁶⁵ Wyrok SN z dnia 5 lutego 2014 r., V CSK 125/13, Lex nr 1441200.

⁶⁶ Por. Z. Radwański, A. Olejniczak, *Prawo cywilne – część ogólna. System prawa prywatnego*, t. 2, Warszawa 2019, art. 65.

⁶⁷ Wyrok SA w Katowicach z dnia 22 listopada 2013 r., V ACa 481/13, Lex nr 1409127; wyrok SN z dnia 14 czerwca 2013 r., V CSK 381/12, Lex nr 1385902.

wie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., ale mimo to należy przyjąć, że porozumienia nienormatywne nie mogą być mniej korzystne niż przepisy prawa⁶⁸. Wynika to z ogólnej dyrektywy Kodeksu pracy zakazującej zmieniania na niekorzyść pracowników przepisów prawa pracy bez względu na to, w jakim akcie to następuje. W rezultacie postanowienia porozumienia obligacyjnego sprzeczne z przepisami prawa pracy (w rozumieniu: mniej korzystne niż przepisy prawa pracy) należałoby uznać za nieważne. Ludwik Florek uważa, że trzeba w tym zakresie stosować w drodze analogii art. 9 § 2 k.p.⁶⁹ Zgodnie z zasadą *lex superior derogat legi inferiori* (prawo wyższe znosi prawo niższe) postanowienia układu zbiorowego niezgodne z przepisami ustawowymi są nieważne, a w ich miejsce stosuje się odpowiednie postanowienia ustawowe (zasada ta odnosi się również do porozumień zbiorowych oraz umów społecznych).

Reasumując, w przypadku umów społecznych należy stosować wyłącznie wykładnię właściwą dla oświadczeń woli. Brakuje bowiem podstaw prawnych do stosowania do porozumień obligacyjnych, którym ustawodawca nie nadaje normatywnego charakteru, reguł wykładni właściwych dla przepisów prawa, nawet z modyfikacją polegającą na subsydiarnym stosowaniu reguł wykładni oświadczeń woli. Nie da się wykazać, że istnieją jakiegokolwiek normatywne przesłanki uzasadniające stosowanie do tego typu umów zasad wykładni właściwych dla aktów prawnych. Nie ma też potrzeby posiłkowego stosowania reguł wykładni aktów prawnych do interpretacji takich umów. Posiłkowe stosowanie reguł wykładni prawa nie tylko nie znajduje uzasadnienia, ale nawet groziłoby pewnym chaosem i mogłoby doprowadzić do uzyskania błędnych wyników interpretacji postanowień umów społecznych. Nie należy również sztucznie stosować reguł wykładni prawa w sytuacji, gdy możemy korzystać z wypracowanych i stosowanych od dawna reguł właściwych dla oświadczeń woli.

⁶⁸ L. Florek, *Ustawa i umowa*, s. 195.

⁶⁹ *Ibidem*, s. 196.

STRESZCZENIE

Zasady wykładni porozumień zbiorowych w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy oraz innych porozumień prawa pracy

Artykuł skupia się na analizie sposobów interpretacji postanowień porozumień zbiorowych w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy, czyli porozumień o charakterze normatywnym, oraz zasad wykładni porozumień obligacyjnych. Punktem wyjścia rozważań na temat sposobu wykładni tego typu umów zbiorowych jest przedstawienie różnic między oboma typami porozumień oraz wpływu charakteru prawnego porozumienia na metody wykładni jego postanowień.

Słowa kluczowe: porozumienia zbiorowe; porozumienia obligacyjne; zasady interpretacji; wykładnia oświadczeń woli

SUMMARY

Principles of interpretation of collective agreements within the meaning of Art. 9 of the Labor Code and other labor law agreements

The article focuses on the analysis of the ways of interpreting the provisions of collective agreements within the meaning of Art. 9 of the Labor Code, i.e., agreements of a normative nature and on the basis of interpretation of obligatory agreements. The starting point for considering how to interpret this type of collective agreement is to present the differences between both types of agreements and the impact of the legal nature of the agreement on the methods of interpreting its provisions.

Keywords: collective agreements; obligation agreements; rules of interpretation; interpretation of statements of intent

BIBLIOGRAFIA

- Chmielek-Łubińska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, Kraków 2007.
Florek L., *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, w: *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013.

- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
- Gersdorf M., *Problemy prawne związane z pakietem socjalnym – kilka uwag praktycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, z. 2.
- Głądoch M., *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, Toruń 2014.
- Goździewicz G., *Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 3.
- Goździewicz G., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 22 września 1992, „Przegląd Sądowy” 1993, nr 11–12.*
- Goździewicz G., *Układy zbiorowe pracy jako podstawowy instrument działalności związków zawodowych*, w: *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. J. Stelina, M. Tomaszewska, A. Wypych-Żywicka, Gdańsk 2010.
- Goździewicz G., w: *Układy zbiorowe pracy w stulecie urodzin profesora Wacława Szuberta*, red. Z. Góral, Warszawa 2013.
- Grzybowski S., w: *System prawa cywilnego*, t. 1, red. W. Czachórski, Wrocław 1974.
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013.
- Jaśkowski K., *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, w: *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007.
- Jaśkowski K., w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 11, Warszawa 2019, Lex.
- Kaczyński L., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 201/97, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 1998, nr 12, poz. 206.*
- Łętowska E., w: *Prawo zobowiązań – część ogólna*, red. E. Łętowska, Warszawa 2013.
- Morawski L., *Wykładnia w orzecznictwie sądów. Komentarz*, Toruń 2002.
- Musiała A., *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*, Poznań 2013.
- Musiała A., *Problem normatywności porozumień zbiorowych. Glosa do wyroku SN z dnia 13 czerwca 2012r., II PK 288/11 – glosa krytyczna*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2013, nr 4.
- Oniszczyk J., *Konstytucyjne źródła prawa pracy*, w: *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Pietrzykowski K., w: *Kodeks cywilny*, t. 1: *Komentarz do art. 1–449(10)*, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2018.
- Pisarczyk Ł., *Podstawy normatywności i charakter prawny specyficznych źródeł prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2012, nr 6.
- Radwański Z., *Wykładnia oświadczeń woli składanych indywidualnym adresatom*, Wrocław–Warszawa 1992.
- Radwański Z., Olejniczak A., *System prawa prywatnego*, t. 2: *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2019.

- Rączka K., *Pakiety gwarancji socjalnych związane z prywatyzacją*, w: *Prawo pracy a wyzwania XXI w. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002.
- Rutkowska B., *Nienazwane porozumienia zbiorowe zawierane na szczeblu zakładowym*, w: *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, Warszawa 2014, Lex.
- Safjan M., w: *Kodeks cywilny*, t. 1: *Komentarz do art. 1–449(10)*, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2018.
- Sanetra W., *Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia w świetle Konstytucji RP*, w: *Prawo pracy – z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999.
- Sanetra W., Iwulski J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Seweryński M., *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, w: *Źródła prawa pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2000.
- Sobczyk A., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018.
- Stelina J., *Charakter prawny porozumień o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia*, „Państwo i Prawo” 2003, z. 9.
- Stelina J., *Nienormatywne porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, w: *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016.
- Stelina J., *Zakładowy dialog społeczny*, Warszawa 2014, Lex.
- Sternal Sz., *O charakterze postanowień nieopartych na ustawie innych zakładowych porozumień zbiorowych*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2018, z. 2.
- Świątkowski A., *Glosa do wyroku SN z 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2004, nr 5, poz. 66.
- Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 5, Warszawa 2016, Legalis.
- Tomanek A., *Glosa do wyroku SN z 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/2004*, Lex nr 143185.
- Trzaskowski R., w: *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1: *Część ogólna, cz. 2 (art. 56–125)*, red. J. Gudowski, Warszawa 2021.
- Wolter A., *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1996.
- Wratny J., *Porozumienia zbiorowe – czy dekompilacja prawotwórstwa zakładowego?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 7.
- Wratny J., *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 12.
- Zieliński M., *Wykładnia prawa*, Warszawa 2018.

