

Wyrok z dnia 12 września 2000 r.

I PKN 437/00

Upoważnienie zawarte w art. 9 ust. 2 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.) nie wyklucza by przewidziane w nim porozumienie mogło rozstrzygać o kwestiach regulowanych zwykle w protokołach dodatkowych do układów zbiorowych pracy, zwłaszcza jeżeli wynika to z konieczności dostosowania zakresu podmiotowego zastosowania układu do stanu prawnego zmienionego przez tę ustawę.

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 września 2000 r. sprawy z powództwa Józefa B. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu Kopalni Węgla Kamiennego „N.R.” w N.R. w likwidacji o wynagrodzenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy z dnia 17 lutego 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 562,50 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W imieniu pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego Kopalni Węgla Kamiennego „N.R.” w likwidacji wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy z dnia 17 lutego 2000 r. [...], którym oddalona została jego apelacja od wyroku wstępnego Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kłodzku z dnia 7 września 1999 r. [...].

Sąd Pracy uznał roszczenie powoda Józefa B. za słuszne co do zasady, ustalając w szczególności, że u strony pozwanej obowiązuje zakładowy układ zbiorowy z dnia 22 listopada 1995 r. wpisany do rejestru zakładowych układów zbioro-

wych Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w W. Zasady wynagradzania pracowników reguluje załącznik 1-14 tego układu, natomiast zmiany, w tym zasady podwyższania wynagrodzeń, były uzgadniane przez dyrekcję ze wszystkimi związkami zawodowymi działającymi strony pozwanej i wprowadzone w postaci protokołów dodatkowych, rejestrowanych tak jak układ. Na podstawie deklaracji z dnia 19 sierpnia 1992 r. strona pozwana przystąpiła i została przyjęta w poczet członków Związku Pracodawców Górnictwa Węgla Kamiennego w K. Do zadań tego związku należy między innymi prowadzenie rokowań zbiorowych, zawieranie układów zbiorowych pracy i innych porozumień, a realizacja tych zadań zastrzeżona jest do kompetencji zarządu związku. W wyniku sporu zbiorowego orzeczeniem Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Okręgowym we Wrocławiu zalecono stronie pozwanej stosowanie Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych. Przy zastosowaniu względem powoda zasad wynagradzania przewidzianych w tym układzie jego wynagrodzenie w spornym okresie byłoby wyższe o kwotę 4.501,12 zł.

Porozumieniem z dnia 3 października 1995 r., zawartym w Katowicach pomiędzy Związkiem Pracodawców Górnictwa Węgla Kamiennego w K. i ponadzakładowymi organizacjami związkowymi ustalono, że strony tego porozumienia wchodzi w prawa i obowiązki stron Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych z dnia 21 grudnia 1991 r. Układ ten stał się ponadzakładowym układem zbiorowym pracy w rozumieniu działu XI Kodeksu pracy i objął swymi postanowieniami jednostki organizacyjne wymienione w porozumieniu, między innymi (pod poz. 12) Kopalnię Węgla Kamiennego "N.R." w likwidacji (dawniej KWK "N.R.") w N.R. Przy tak poczynionych ustaleniach Sąd Pracy przyjął, „iż sposób określenia nazwy pozwanej jako strony układu ponadzakładowego było obszerne i prowadziło do jednoznacznego wskazania na stronę pozwaną; a nadto stosowanie tego układu u pozwanej nie miało być uzależnione od postawienia przedsiębiorstwa w stan likwidacji”. Zgodnie ze statutem Związku Pracowników Górnictwa Węgla Kamiennego, wyłączną kompetencją zarządu tego związku jest prowadzenie negocjacji w przedmiocie układów zbiorowych i wobec tego zawarcie wskazanego układu należało do właściwości tego organu. Zgodnie z art. 241 § 1 KP postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy nie mogą być mniej korzystne niż postanowienia układu ponadzakładowego usytuowanego wyżej w hierarchii źródeł prawa pracy od układu zakładowego. Zdaniem Sądu Pracy, oznacza to, iż jeżeli u pracodawcy, który stosuje układ zakła-

dowy, wchodzą w życie postanowienia układu ponadzakładowego, to korzystniejsze uregulowania wynikające z tego układu obowiązują bezpośrednio, bez konieczności dokonywania zmian w układzie zakładowym. W tej sytuacji od 3 października 1995 r. u strony pozwanej obowiązywał Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych z dnia 21 grudnia 1991 r. wraz z protokołami dodatkowymi, a jego postanowienia jako korzystniejsze zastąpiły odpowiednie postanowienia zakładowego układu zbiorowego.

Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie. Na podstawie deklaracji z dnia 19 sierpnia 1992 r. strona pozwana przystąpiła do Związku Pracodawców Górnictwa Węgla Kamiennego w K. działającego na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. Nr 55, poz. 235). Zgodnie z art. 17 tej ustawy związki pracodawców między innymi uczestniczą (na zasadach określonych w odrębnych przepisach) w prowadzeniu rokowań zbiorowych, w zawieraniu układów zbiorowych pracy i innych porozumień w zakresie objętym ich zadaniami statutowymi. Sąd pierwszej instancji trafnie przyjął – w ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – iż organem uprawnionym do zawarcia wspomnianego układu był zarząd Związku. Zgodnie z § 16 statutu zarząd kieruje całokształtem działalności związku, przedmiotem której są między innymi zadania wynikające z art. 17 ustawy o organizacjach pracodawców, w tym zawieranie układów zbiorowych pracy. Koresponduje to z treścią § 17 pkt 2 i 5 statutu związku, w myśl którego zarząd zajmuje się prowadzeniem negocjacji z pracownikami i ich organizacjami na temat układów zbiorowych pracy i innych porozumień, a więc w konsekwencji i ich zawieraniem, „skoro zgodnie z § 17 pkt 5 statutu zarząd reprezentuje związek na zewnątrz”. Ani przepisy ustawy z 23 maja 1991 r., ani statut nie wymagają w zakresie kompetencji zarządu uprzednich uchwał ogólnego zebrania członków Związku. Chybiony jest więc w tej kwestii zarzut strony pozwanej. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił przy tym wniosek dowodowy strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z uchwał ogólnego zebrania członków Związku upoważniających zarząd do podpisania protokołu dodatkowego nr 7 z dnia 21 listopada 1995 r. do układu zbiorowego pracy z 21 grudnia 1991 r., bowiem strona pozwana miała niczym nieograniczoną możliwość zgłoszenia tego wniosku dowodowego przed Sądem Pracy (art. 381 KPC). Uregulowania statutu Związku były przedmiotem badania Sądu pierwszej instancji, więc również potrzeba powołania tego wniosku nie wynikła dopiero w postępowaniu apelacyjnym, a strona pozwana nie wykazała

istnienia odmiennych okoliczności. Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych z dnia 21 grudnia 1991 r. stanowił w art. 1 ust. 2 i 3, iż jego załącznik nr 1 zawiera wykaz jednostek, które mogą być objęte układem, przy czym zakłady pracy w nim wymienione uprawnione są do stosowania układu po zawarciu zakładowej umowy zbiorowej. Powyższe uregulowanie stało się jednak bezprzedmiotowe z dniem 26 listopada 1994 r., tj. po wejściu w życie ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.). Zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r., z upływem 12 miesięcy od dnia wejścia jej w życie, tracą moc układy zbiorowe pracy i porozumienia o przystąpieniu do tych układów zawarte przed tym dniem (tj. przed 26 listopada 1995 r.), wyjątki przewidywały uregulowania w ust. 2-7 tego artykułu. W myśl jej art. 9 ust. 2 do upływu wykazanego terminu strony uprawnione do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mogą zawrzeć porozumienie o wstąpieniu w prawa i obowiązki stron układu zawartego po dniu 31 grudnia 1986 r. Protokół dodatkowy nr 7 z dnia 21 listopada 1995 r. do UZP dla Pracowników Zakładów Górniczych z dnia 21 grudnia 1991 r. stanowi porozumienie w znaczeniu art. 9 ust. 2 ustawy z dnia 29 września 1994 r., na mocy którego jego strony, a więc reprezentatywne organizacje związkowe i Związek Pracodawców Górnictwa Węgla Kamiennego, poprzez zmianę treści załącznika nr 1 do układu, w sposób jednoznaczny zawarły porozumienie o wstąpieniu w prawa i obowiązki stron układu z 21 grudnia 1991 r., określając enumeratywnie jednostki objęte układem. Integralną częścią tego układu są protokoły dodatkowe oraz załączniki stanowiące jednolitą całość. Zgodnie z art. 241⁹ § 1 KP zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, dotyczy to więc zarówno załączników, jak i protokołów dodatkowych, skoro żaden przepis nie wyłącza możliwości zmiany układu jako całości, nie wyłącza tego również przepis art. 1 ust. 2 zdanie 2 układu mówiący o zmianie wykazu jednostek w drodze protokołów dodatkowych. W ocenie Sądu drugiej instancji, każda część układu może być skutecznie zmieniona w drodze protokołu dodatkowego; w niniejszej sprawie dotyczy to protokołu dodatkowego nr 7 w odniesieniu do załącznika nr 1, który to protokół dodatkowy jednocześnie stanowi porozumienie w znaczeniu art. 9 ust. 2 ustawy z dnia 29 września 1994 r. Na podstawie protokołu dodatkowego nr 7 strona pozwana stała się stroną układu zbiorowego pracy z dnia 21 grudnia 1991 r. skoro przy zawarciu tego protokołu była skutecznie reprezentowana przez związek pracodawców, którego była wówczas (i nadal jest) członkiem. Powyższy skutek (objęcia strony pozwanej

przepisami układu zbiorowego pracy z 21 grudnia 1991 r.) nastąpił po wprowadzeniu protokołu z 21 listopada 1995 r. z mocy ustawy (art. 9 ustawy z 29 września 1994 r.). Zbędne jest więc zawieranie dodatkowych porozumień w rozumieniu art. 241¹⁹ § 1 KP, regulacja ta bowiem dotyczy tylko układu, którego stroną nie byłaby pozwana. Zmieniony przez protokół dodatkowy nr 7 z dnia 21 listopada 1995 r. załącznik nr 1 do układu pod poz. 13 określa stronę pozwaną jako "Kopalnię Węgla Kamiennego N.R. w likwidacji – dawniej KWK "N.R." w N.R.". W ocenie Sądu drugiej instancji „powyższe określenie dotyczy w sposób niewątpliwy strony pozwanej, jakkolwiek dokonane jest w sposób rozszerzony to analiza treści układu nie daje podstawy do przyjęcia jakoby objęcie pozwanej układem było uzależnione od postawienia Kopalni w stan likwidacji, skoro dodano "w likwidacji", w nawiasie uzupełniono, iż dotyczy to KWK w N.R., niewątpliwie odnosi się to do strony pozwanej, a z treści załącznika nr 1 wynika, iż wymienione jednostki bezwarunkowo objęte są układem”. „Niefortunne określenie pozwanej jako "w likwidacji", nie zmienia niewątpliwego oznaczenia i jednoznacznego, że dotyczy to strony pozwanej”. Protokół dodatkowy nr 7 został po stronie związku pracodawców prawidłowo (zgodnie z § 17 pkt 5 statutu) podpisany przez 2 członków zarządu Związku. Zgodnie z art. 241²⁶ § 1 KP postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układ ponadzakładowy. U strony pozwanej z mocy ustawy w miejsce mniej korzystnych uregulowań zakładowego układu zbiorowego pracy wchodzi zasady wynikające z układu z 21 grudnia 1991 r.

Zaskarżonemu kasacją wyrokowi zarzucono: „1. Naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i zastosowanie przepisów art. 1 ust. 2 i 3 Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych z dnia 21 grudnia 1991 roku, art. 9 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 29 września 1994 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Z 1994 r. Nr 113, poz. 547 ze zm.) oraz art. 239 § 1 ustawy z dnia 29 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 1998 roku Nr 21, poz. 94 ze zm.), 2. Naruszenie art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego polegającego na sprzeczności ustaleń faktycznych Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego mającego wpływ na treść wyroku”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozbawiona jest usprawiedliwionych podstaw i skutkiem

tego nie została uwzględniona. W myśl art. 9 ust. 2 ustawy z 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw do upływu terminu przewidzianego w ust. 1 tego artykułu (tj. 12 miesięcy od jej wejścia w życie) strony uprawnione do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mogły zawrzeć porozumienie o wstąpieniu w prawa i obowiązki stron układu zbiorowego pracy lub porozumienia o przystąpieniu do układu, zawartego po dniu 31 grudnia 1986 r. Porozumienie o wstąpieniu w prawa i obowiązki stron układu zbiorowego pracy samo w sobie nie jest wprowadzaniem układem zbiorowym pracy, ale z chwilą gdy zostaje ono zawarte, strony tego porozumienia stają się stronami tego układu, przy czym do układu tego mają zastosowanie nowe przepisy (wprowadzone przez ustawę z 29 września 1994 r.). Podmioty, które je zawarły, mają oczywiście prawo zmieniać jego treść, przy czym nie ma podstaw, by uważać, że zmiana treści układu nie może nastąpić równocześnie z zawarciem porozumienia, o którym mowa w art. 9 ust. 2 ustawy z 29 września 1994 r., zwłaszcza iż porozumienie to jest rejestrowane w trybie przewidzianym dla rejestracji układów zbiorowych pracy. Strony układu zbiorowego pracy mogły go zmieniać przed zawarciem porozumienia, mogą go zmieniać po jego zawarciu, ale też zmiana układu może nastąpić równocześnie z zawarciem porozumienia, gdyż idzie o te same strony, które działają przy zastosowaniu tych samych reguł proceduralnych. Przemawia za tym między innymi zasada (stanowiąca powinność naszego państwa wynikająca ze zobowiązań międzynarodowych), popierania praktyki zawierania układów zbiorowych, co oznacza, iż praktyka ta nie powinna być nadmiernie formalizowana. Nie ma więc podstaw, by wymagać, iżby zmiany w treści układu zbiorowego mogły następować jedynie poprzez odrębne ujęcie i nazwanie ich mianem protokołu dodatkowego, gdyż w istocie mają one taki charakter (jeżeli strony nie sformułują odpowiedniego zastrzeżenia), choćby w porozumieniu zawartym na podstawie art. 9 ust. 2 ustawy z 29 września 1994 r. nie zostały osobno wyodrębnione i w ten sposób właśnie nazwane. Ponadto, w wypadku układu zbiorowego pracy, który stanowi przedmiot sporu w niniejszej sprawie, na uwadze należy mieć to, że jego uregulowania miały szczególny charakter z punktu widzenia zmian dokonanych przez reformę instytucji układów zbiorowych pracy z 29 września 1994 r. Według jego art. 1 pkt 2 szczegółowy wykaz zakładów pracy, które mogą być objęte układem, zawiera załącznik Nr 1 do układu, przy czym zmiana tego wykazu następować może w drodze protokołów dodatkowych, zaś w myśl jego art. 1 pkt 3 zakłady pracy, wymienione w załączniku Nr 1, uprawnione były do stosowania go po zawar-

ciu zakładowej umowy zbiorowej. Ustawa z 29 września 1994 r. zniósła instytucję zakładowych umów zbiorowych (wprowadzając na jej miejsce - i na miejsce porozumień o wprowadzeniu zakładowego systemu wynagradzania - zakładowy układ zbiorowy pracy), co sprawiło, że art. 1 pkt 3 Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych stracił swój sens regulacyjny. Przyjęcie, że nie może on ulec zmianie oznaczałoby, że, wbrew zawartej w nim woli (intencji) stron, nowi pracodawcy nie mogliby być obejmowani przepisami Układu, bo od wejścia w życie ustawy z 29 września 1994 r. nie mogli już zawierać zakładowych umów zbiorowych pracy. Z natury rzeczy kwestia ta powinna więc zostać rozstrzygnięta w porozumieniu o wstąpieniu w prawa i obowiązki stron układu zbiorowego pracy, co też zostało uczynione przez porozumienie z 3 października 1995 r., które wskazało jednostki organizacyjne objęte postanowieniami układu zbiorowego pracy z 21 grudnia 1991 r. Aczkolwiek porozumienie to wprost nie wskazuje art. 1 tego układu, to jednak z jego brzmienia, przy uwzględnieniu jednocześnie, że zakładowe umowy zbiorowe przestały istnieć, wynika, iż wprowadza ono nowe określenie podmiotowego zakresu obowiązywania postanowień układowych (kręgu pracodawców nim objętych). Zabieg taki jest zrozumiały i usprawiedliwiony w świetle regulacji art. 9 ust. 2 ustawy z 29 września 1994 r. Przy wykładaniu tego przepisu nie można bowiem zapominać, że stanowi on w istocie konsekwencję radykalnej zmiany regulacji prawnej układów zbiorowych pracy. Oznacza to, iż należy przyjąć, że ustawodawca upoważniając strony do zawarcia porozumienia jednocześnie zakłada, że w porozumieniu tym nie idzie tylko o to, by dotychczasowe strony układu zbiorowego pracy wstąpiły w prawa i obowiązki stron układu, do którego stosuje się nowe reguły, ale że rozstrzygnięte zostanie w nim jednocześnie wszystko to, co jest niezbędne z uwagi na dokonane modyfikacje ustawodawstwa układowego, a także z uwagi na sposób ujęcia określonych kwestii dotyczących funkcjonowania układu (w związku z dotychczasowymi rozwiązaniami ustawowymi), takich zwłaszcza jak wskazanie w układzie zakładów pracy objętych jego postanowieniami. Ważne tu przy tym jest nie tylko to, że w ramach reformy z 1994 r. zniesiono zakładowe umowy zbiorowe, ale także i to, że inaczej ukształtowano pozycję i rolę ponadzakładowych układów zbiorowych pracy w relacji do prawa zakładowego (w szczególności do zakładowych układów zbiorowych, stanowiących do pewnego stopnia odpowiednik dawnych zakładowych umów zbiorowych). Prowadzi to do wniosku, że upoważnienie zawarte w art. 9 ust. 2 ustawy z 29 września 1994 r. należy rozumieć w ten sposób, iż nie wyklucza ono, by w jego treści znalazły się roz-

strzygnięcia, które w normalnym trybie są przedmiotem regulacji protokołów dodatkowych do zawartych układów pracy, w szczególności zaś jeżeli wynikają one z konieczności dostosowania treści układu zbiorowego, w tym zakresu podmiotowego zastosowania jego postanowień, do zmienionego stanu prawnego w zakresie ukształtowania instytucji układów zbiorowych pracy. Z taką zaś sytuacją mamy do czynienia w przypadku porozumienia z 3 października 1995 r., przy czym sformułowanie nowego załącznika (nr 1) do układu z 21 grudnia 1991 r. (zawierającego wykaz jednostek objętych układem) wprowadzonego przez protokół dodatkowy z dnia 21 listopada 1995 r., należy taktować jedynie jako potwierdzenie rozstrzygnięcia, które znalazło wyraz w porozumieniu z 3 października 1995 r. (inaczej do kwestii tej – odmiennie aniżeli Sąd pierwszej instancji – zdaje się podchodzić Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, gdyż swoją analizę koncentruje on na protokole a 21 listopada 1995 r. a nie na porozumieniu z 3 października 1995 r., co nie jest zasadne). W konsekwencji należy stwierdzić, że kasacyjny zarzut naruszenia art. 9 ust. 2 ustawy z 29 września 1994 r. jest bezzasadny, bo zgodnie z tym przepisem strony porozumienia mogły w nowy sposób określić zakres podmiotowy układu, do którego wstąpiły jako strony jego praw i obowiązków. Jednocześnie Sąd drugiej instancji przyjął, że zmiany wprowadzone po wejściu w życie tego przepisu do układu z 21 grudnia 1991 r. przez jego strony polegały w szczególności na nowym określeniu zakresu podmiotowego jego zastosowania, co nie budzi wątpliwości, zwłaszcza jeżeli na uwadze mieć sposób sformułowania odpowiedniego postanowienia porozumienia z 3 października 1995 r. (układ z 21 grudnia 1991 r. staje się ponadzakładowym układem zbiorowym pracy w rozumieniu nowych przepisów i „obejmuje swoimi postanowieniami” wymienione enumeratywnie w porozumieniu jednostki) oraz to, że nowe przepisy zniosły zakładową umowę zbiorową i w żadnej mierze nie uzależniają – wbrew temu co sugeruje się w skardze kasacyjnej - obowiązywania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy od wcześniejszego zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy, jak również nie dopuszczają możliwości wykluczenia stosowania układu ponadzakładowego w drodze postanowień wprowadzonych do układu zakładowego. Postanowienia układu zakładowego nie mogą być bowiem mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego (art. 241²⁶ § 1 KP), co oznacza, że układ zakładowy nie może wyłączyć postanowień korzystniejszych, a tym samym nie może także ustanowić reguły, że układ ponadzakładowy obejmujący danego pracodawcę nie będzie u niego stosowany. Wymienienie w porozumieniu z 3

października 1995 r. i w protokole dodatkowym z 21 listopada 1995 r. KWK „N.R.”, przy założeniu, że nadal miałyby być aktualny art.1 ust. 3 układu zbiorowego pracy z 21 grudnia 1991 r., oznaczałoby sprzeczność, polegającą na tym, że przedsiębiorstwo „objęte” jego postanowieniami równocześnie nie mogłoby zostać nimi „objęte”, bo nie zawarło zakładowej umowy zbiorowej, a w związku z likwidacją tej instytucji prawnej umowy takiej już nie może (mogło) zawrzeć. Wynika z tego, iż intencją stron porozumienia było odpowiednie dostosowanie reguły z art. 1 ust. 3 układu z 21 grudnia 1991 r. do zmienionych warunków prawnych, mimo że przepis ten nie został wyraźnie przez nie zmodyfikowany. Tym samym bezpodstawny jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 1 ust. 2 i 3 układu zbiorowego pracy z 21 grudnia 1991 r. Bezpodstawny jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 9 ust. 3 ustawy z 29 września 1994 r. , który stanowi, że do upływu terminu przewidzianego w art. 9 ust. 1 tej ustawy strony uprawnione do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy mogą (mogły) zawrzeć porozumienie o włączeniu uprawnień i świadczeń określonych w układzie lub porozumieniu o przystąpieniu do układu, zawartych przed dniem 1 stycznia 1987 r., do zakładowego układu zbiorowego pracy albo o odstąpieniu od stosowania tych uprawnień i świadczeń. Przepis ten dotyczy wyłącznie układów zbiorowych pracy zawartych przed 1 stycznia 1987 r. i wobec tego nie pozostaje w żadnym związku z układem stanowiącym przedmiot analiz w niniejszej sprawie, gdyż układ ten zawarty został 21 grudnia 1991 r. Nieuprawniony jest także zarzut, iż w sprawie doszło do naruszenia art. 239 § 1 KP, który stanowi, że układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Przepis ten dotyczy bowiem sytuacji, w której nie budzi wątpliwości to, że określony pracodawca (pracodawcy) jest objęty postanowieniami danego układu zbiorowego pracy i zezwala, by jego postanowienia dotyczyły tylko części pracowników tego pracodawcy, natomiast nie rozstrzyga kwestii, do jakich pracodawców dany układ należy stosować. W rozpoznawanym sporze nie idzie zaś o to, czy układ zbiorowy pracy z 21 grudnia 1991 r. ma być stosowany do wszystkich, czy tylko do niektórych pracowników pozwanego przedsiębiorstwa, lecz czy w ogóle ma mieć on do niego zastosowanie. Skoro więc art. 239 § 1 KP w ogóle nie reguluje kwestii objęcia pracodawcy (pracodawców) postanowieniami danego układu zbiorowego pracy, a jedynie kwestię w jakim zakresie postanowienia układu mającego zastosowanie u danego pracodawcy należy stosować do poszczególnych grup pracowników przez niego zatrudnianych, to wobec tego nie mógł on

zostać naruszony, bo w niniejszej sprawie nie mógł być w ogóle stosowany.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC powiązany został w kasacji z wywodami na temat interpretacji treści statutu Związku Pracodawców Górniczego Węgla Kamiennego. W szczególności w uzasadnieniu kasacji wywodzi się, że „przyjęcie tezy, że protokół dodatkowy nr 7 został zawarty przez właściwy statutowo organ organizacji pracodawców stoi, zdaniem pozwanej, w istotnej sprzeczności z treścią statutu tej organizacji i narusza art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, gdyż wykładnia treści powołanych wyżej przepisów statutu dokonana przez Sąd Okręgowy jest dowolna i sprzeczna z postanowieniami statutu związku pracodawców”. Powołanie się w tych wywodach na art. 233 § 1 KPC oznacza odwołanie się do nieadekwatnej podstawy kasacyjnej. Przepis art. 233 § 1 KPC dotyczy bowiem kwestii oceny wiarygodności i mocy dowodów, a nie interpretacji norm prawnych czy też oświadczeń woli stron. Innymi słowy, sędziowska swoboda oceny wiarygodności i mocy dowodów nie może być identyfikowana ze swobodą w zakresie interpretacji prawa lub oświadczeń woli stron. Gdyby uznać, że statut Związku Pracodawców jest źródłem prawa materialnego, to jako podstawa kasacyjna powinny zostać wskazane konkretne jego postanowienia, które zdaniem skarżącego zostały wadliwie przez Sąd drugiej instancji zinterpretowane i w konsekwencji niewłaściwie zastosowane, czego kasacja jednakże nie czyni. Jeżeli natomiast uznać, że statut ten nie jest prawem materialnym w pojęciu art. 393¹ pkt 1 KPC, a jest swoistego rodzaju oświadczeniem woli stron, które go ustanowiły, to podstawy kasacyjnej – przy przyjęciu założenia, że zostało ono niewłaściwie zinterpretowane przez Sąd drugiej instancji - należałoby poszukiwać w przepisach prawa materialnego, które formułują zasady interpretowania takich oświadczeń, czego jednakże kasacja również nie czyni. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC jest więc nieadekwatny do twierdzeń zawartych w uzasadnieniu kasacji i dlatego nie został uwzględniony. Przepis ten przy tym nie został naruszony, bo Sąd drugiej instancji prawidłowo, w ramach przysługującej mu swobody, dokonał oceny dowodów. Przy braku wskazania w kasacji stosownego przepisu prawa, którego naruszenie mogłoby uzasadniać zarzuty zawarte w uzasadnieniu kasacji dotyczące błędnej interpretacji postanowień statutu Związku Pracodawców, Sąd Najwyższy zarzuty te musiał pominąć. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), które wyznaczone są głównie przez to, w jaki sposób określone zostaną w niej jej podstawy (przez które pojmujemy się konkretne przepisy prawa, naruszenie których kasacja zarzuca) oraz ich uzasadnienie (art. 393³ KPC). Zarzucając

wadliwą wykładnię postanowień statutu Związku Pracodawców skarga kasacyjna, poza art. 233 § 1 KPC, nie wskazuje przepisu, w którym zarzut ten miałby uzasadnienie i wobec tego nie może on zostać uwzględniony. Niezależnie od tego Sąd Najwyższy jest zdania, że Sąd drugiej instancji miał wystarczające przesłanki dla przyjęcia wykładni postanowień statutu Związku Pracodawców, która stała się podstawą jego rozstrzygnięcia. W myśl § 17 pkt 3 statutu Związku Pracodawców zarząd związku upoważniony został do prowadzenia negocjacji z pracownikami i ich organizacjami na temat układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Pojęciu negocjacji i identyfikowanemu nieraz z nim pojęciu rokowań, w zbiorowym prawie pracy z reguły nadaje się szeroki zakres znaczeniowy, w tym sensie, że negocjacjami (rokowaniami) obejmuje się nie tylko proces prowadzenia rozmów i pertraktacji, ale także podpisanie aktu, który jest ich wynikiem. Do takiego wniosku prowadzi między innymi stwierdzenie, że układ zbiorowy pracy jest zawierany w drodze rokowań (art. 241² § 1 KP), czy też, że układ zbiorowy pracy zawierają wszystkie związki zawodowe, które prowadziły rokowania (art. 241¹⁶ § 6, 241²⁵ § 6 KP). Podobnie sformułowania art. 59 ust. 2 Konstytucji RP skłaniają to tego, by pojęciem prawa do rokowań obejmować także zawieranie układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Z funkcjonalnego punktu widzenia istotne jest przy tym, by ten kto prowadzi negocjacje (rokowania) był jednocześnie upoważniony do podpisania określonego aktu prawnego, gdyż w przeciwnym razie jego partner na ogół skłonny jest podchodzić z większą rezerwą do prowadzonych rozmów i czynionych ustaleń, niż to ma miejsce w przypadku, gdy upoważnienie rozciąga się nie tylko na prowadzenie pertraktacji, ale i na możliwość podjęcia decyzji w sprawie zawarcia porozumienia (układu). Wreszcie ważne jest tu w tej kwestii stanowisko pracodawców, którzy utworzyli Związek i opracowali jego statut i którzy przez szereg lat nie kwestionowali sposobu pojmowania jego § 17 pkt 3 i nie negowali działań zarządu polegających nie tylko na prowadzeniu rozmów w sprawie układu zbiorowego pracy, ale i na jego zawieraniu (podpisywaniu protokołów dodatkowych). Innymi słowy, twórcy statutu kompetencje zarządu związku do negocjowania układów zbiorowych pracy rozumieli szeroko, uważając, że obejmuje ona także uprawnienie do ich zawierania (podpisywania). W konsekwencji nie ma podstaw – jak chce kasacja – by twierdzić, że porozumienie z 3 października 1995 r. zostało zawarte przez organ Związku Pracodawców, który nie był do tego upoważniony i że wobec tego jest ono nieważne (nie istnieje w sensie prawnym).

Z powyższych powodów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł

jak w sentencji wyroku.

=====