

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego

z dnia 23 maja 2001 r.

III ZP 17/00

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza (współsprawozdawca), Józef Iwulski, Kazimierz Jaśkowski, Roman Kuczyński (sprawozdawca), Zbigniew Myszka, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, w sprawie z powództwa Zarządu K. „F.” Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przeciwko Komisji Zakładowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” w K. „F.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o ustalenie nieobowiązania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, po rozpoznaniu w dniu 23 maja 2001 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez skład trzech sędziów Sądu Najwyższego postanowieniem z dnia 26 maja 2000 r. [...]:

„Czy jest dopuszczalna droga sądowa o ustalenie nieważności zakładowego układu zbiorowego pracy po jego rejestracji ?”

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Droga sądowa o ustalenie nieważności zakładowego układu zbiorowego pracy po jego rejestracji jest niedopuszczalna.

U z a s a d n i e

Na podstawie art. 393¹⁴ KPC Sąd Najwyższy przedstawił powiększonemu składowi tego Sądu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, sformułowane w postanowieniu z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 678/99. Wątpliwości te wystąpiły przy rozpoznawaniu kasacji w sprawie, w której powództwo wytoczył Zarząd K. „F.” – Spółki z o.o. w Ł. przeciwko Komisji Zakładowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” w K. „F.”. Strony zawarły zakładowy układ zbiorowy pracy, który w dniu 4 października 1996 r. został wpisany do

rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy. Strona powodowa pozwem z dnia 25 marca 1998 r. domagała się „ustalenia nieistnienia stosunku prawnego” zarzucając, że układ nie został podpisany przez członka zarządu Spółki, ponieważ Leszek S. w dacie podpisania układu nie był nim, a nadto Zarząd nie został umocowany do zawarcia układu przez Radę Nadzorczą. Brak było też uchwały Zarządu co do zawarcia układu, wobec czego jest on pozbawiony skutków prawnych. Żądanie pozwu uzasadniono interesem prawnym wynikającym z tego, iż część postanowień układu ma charakter obligacyjny i bez ustalenia nieważności układu powód jest narażony na procesy pracownicze oraz akcje protestacyjne. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, wskazując, że układ zbiorowy pracy jest aktem normatywnym, wobec czego powództwo z art. 189 KPC jest niedopuszczalne, sprawa nie ma więc charakteru sprawy cywilnej w rozumieniu art. 1 KPC, oraz podnosiła, że Zarząd Spółki działał w granicach umocowania.

Wyrokiem z dnia 12 marca 1999 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi oddalił powództwo, uznając, że „strona powodowa nie ma interesu prawnego w rozumieniu art. 189 KPC ani też interesu faktycznego”. Ustalenie nieważności układu zbiorowego pracy nie ograniczy bowiem ani prawa do akcji strajkowej, ani procesów sądowych, a sporne świadczenia będą i tak wynikać z zarządzeń Zarządu, załączonych do pierwotnego tekstu układu. Poza tym układ zbiorowy pracy ma charakter aktu normatywnego i z tego względu nie można ustalić jego nieważności na podstawie art. 189 KPC. Niezależnie od takiego stanowiska Sąd Okręgowy uznał, iż wbrew twierdzeniom pozwu, pracodawca jako strona układu był należyście reprezentowany, tak w zakresie podpisania układu, jak i zgłoszenia go (po poprawieniu) do rejestracji. Powołując się na zasady doświadczenia życiowego Sąd Okręgowy poddał w wątpliwość brak akceptacji działań zarządu przez Radę Nadzorczą, skoro w październiku 1996 r. rejestrowano aneks do układu zbiorowego pracy, zaś wniosek o anulowanie rejestracji złożono w Państwowej Inspekcji Pracy w maju 1998 r., tj. po dwóch latach od rejestracji.

Wyrokiem z dnia 29 czerwca 1999 r. Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi, oddalił apelację strony powodowej. Sąd drugiej instancji ocenił wprawdzie, iż powód miał interes prawny w dochodzeniu ustalenia nieistnienia układu zbiorowego pracy, jednakże jego realizacja nie może następować na podstawie art. 189 KPC. Uznał bowiem, akceptując poglądy W. Sanetry przedstawione w artykule „W sprawie niezgodnego z prawem układu zbiorowego pracy” (PiZS z 1996

r. nr 2, s.38), że „wadliwości w zakresie zdolności układowej stron podpisujących układ, polegające na uchybieniach w zakresie reprezentacji podmiotów uprawnionych do zawierania układów zbiorowych pracy przez właściwe ich organy, mogą być wykreślone w drodze czynności porządkowej przed organem rejestrującym. Tak więc tylko w drodze czynności podejmowanych przed organem rejestrującym można wykazywać uchybienia, które doprowadziły do rejestracji układu niezgodnego z prawem”. Sąd Apelacyjny zauważył, że skoro jest bezsporne zarejestrowanie układu przez właściwy organ, to bezprzedmiotowe jest ustalanie i rozważanie, czy przy jego podpisywaniu strony były prawidłowo reprezentowane oraz w jakiej dacie układ został podpisany. Zdaniem Sądu drugiej instancji, przepisy Kodeksu pracy wyczerpująco regulują problematykę układów zbiorowych pracy i poza sytuacjami w nich określonymi nie przewidują możliwości podważenia układu przez jedną z jego stron w drodze procesu sądowego. Nie ma także podstawy do zastosowania przepisów Kodeksu cywilnego, gdyż odesłanie wynikające z art. 300 KP dotyczy stosunku pracy (art. 22 § 1 KP), gdy tymczasem treść relacji zachodzącej między stronami układu zbiorowego pracy nie da się utożsamić, czy choćby porównać, z relacją zachodzącą między pracownikiem a pracodawcą w związku z łączącym ich stosunkiem pracy. Zgadzając się ze stroną powodową, iż układ zbiorowy jest umową, Sąd Apelacyjny stwierdził, że okoliczność ta nie uruchamia możliwości zastosowania dla oceny jej ważności przepisów Kodeksu cywilnego. Jest to bowiem umowa szczególnego rodzaju, której stronami są podmioty działające w szczególnym, ustanowionym przez Kodeks pracy trybie, a postanowienia układu stanowią źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 KP.

Kasacja strony powodowej od powyższego wyroku zarzuciła błędną wykładnię art. 300 KP przez przyjęcie, iż ważność układu zbiorowego pracy nie może być oceniana poprzez przepisy Kodeksu cywilnego, niewłaściwe zastosowanie art. 45 Konstytucji RP przez pozbawienie strony prawa do sądu, błędną wykładnię art. 189 KPC przez odmowę ustalenia, czy strony łączy stosunek prawny w postaci układu zbiorowego pracy, a nadto naruszenie przepisów postępowania – art. 233 § 1, art. 316 § 1, art. 328 § 2 i art. 382 KPC. Zdaniem strony powodowej do oceny ważności układu zbiorowego pracy dopuszczalne jest stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego, gdyż przez stosunki pracy, o których mowa w art. 300 KP należy rozumieć także zbiorowe stosunki pracy, ponieważ prawo pracy wywodzi się z prawa cywilnego. Według kasacji co do skutków rejestracji układu, tylko zarejestrowanie układu zgodnego z prawem

powoduje jego normatywną skuteczność, natomiast zarejestrowanie aktu wadliwego prowadzi do konieczności ustalenia, że jest to akt nieistniejący, który nie wywołuje skutków prawnych. Ustalenie to należy wyłącznie do sądu na podstawie art. 189 KPC, a wykluczenie drogi sądowej rażąco narusza art. 45 Konstytucji.

Sąd Najwyższy, przedstawiając zagadnienie prawne w trybie art. 393¹⁴ § 1 KPC miał na uwadze, że: 1) w sprawie chodzi o zakładowy układ zbiorowy pracy, zarejestrowany według procedury z art. 241¹¹ § 1-3 KP i wpisany do odpowiedniego rejestru przez właściwy organ, co zgodnie z art. 241¹² § 1 KP konstytuuje jego normatywne znaczenie jako źródła prawa pracy (art. 9 § 1 KP); 2) poza przedstawionym problemem pozostają sposoby rozwiązania (art. 241⁷ KP), modyfikacji (art. 241⁹ KP) i rozszerzenia układu (art. 241¹⁸ KP); 3) weryfikacja układu zbiorowego pracy nie jest przesłanką rozstrzygnięcia sporu dotyczącego treści konkretnego stosunku pracy ani też zgodności całego układu, bądź jego postanowień z przepisami prawa pracy, lecz określony układ zbiorowy pracy jako bezpośredni przedmiot postępowania. Zgodnie z żądaniem pozwu sąd miałby rozstrzygnąć o tym, że wskazany układ nie obowiązuje (lub jest nieważny, nie istniejący, nie wywołujący skutków prawnych). Sąd Najwyższy rozważa zatem, czy sąd (powszechny) jest właściwy do rozpoznawania takiej sprawy i w przypadku braku podstaw do potraktowania jej jako sprawy cywilnej w rozumieniu art. 1 KPC, udziela na tak postawioną kwestię odpowiedzi negatywnej. Nabiera jednak wątpliwości: 1) czy ze względu na specyfikę układu zbiorowego jako źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 in fine KP, a więc zawierającego obok postanowień normatywnych (art. 240 § 1 pkt 1 KP) także postanowienia obligacyjne (art. 240 § 1 pkt 2 KP i art. 241¹ KP) oraz inne spoza zakresu praw i obowiązków stron stosunku pracy (art. 240 § 2 KP), nie byłoby dopuszczalne, odnośnie do części zobowiązaniowej układu, „postępowanie na zasadzie sprawy cywilnej z art. 1 KPC o stwierdzenie nieważności układu?”, 2) czy dopuszczalne byłoby zastosowanie przepisów Kodeksu cywilnego w odniesieniu do zawarcia układu, reprezentacji jego stron i wad oświadczeń woli (z zastrzeżeniem kontekstu rozpatrywanej sprawy, w której zarzucone zostały wadliwości układu zarejestrowanego z naruszeniem prawa)?, 3) czy mimo braku wyraźnej podstawy prawnej do zastosowania przepisów Kodeksu cywilnego do układów zbiorowych pracy, ze względu na zależność zawarcia, treści i okresu obowiązywania układu od woli stron nie byłoby usprawiedliwione wykorzystanie przepisów Kodeksu cywilnego do kwalifikacji czynności prawnej (z zastrzeżeniem ich niesprzeczności z zasadami prawa pracy i przepisami Kodeksu pracy) i czy ze

względu na ówczesne nierozróżnianie przy konstruowaniu odesłania do Kodeksu cywilnego w art. 300 KP, indywidualnych i zbiorowych stosunków pracy (z odwołaniem się do artykułu L.Florka „Umowny charakter układu zbiorowego pracy”, PiP z 1997 r. nr 7, poz. 15) nie należałoby uznać, że pojęcie „stosunek pracy” z art. 300 KP może się obecnie odnosić także do zbiorowych stosunków pracy ?.

Zdaniem Sądu Najwyższego przedstawiającego zagadnienie na uwagę zasługują konsekwencje wyrażonej w zaskarżonym wyroku koncepcji, zgodnie z którą należy uznać, iż układ zbiorowy pomimo jego rejestracji nie wywołuje skutków prawnych, jeżeli rażąco narusza prawo, ale strona nie może tego ustalić w postępowaniu sądowym i żadnym innym, skoro do postępowania rejestracyjnego nie stosuje się przepisów o postępowaniu administracyjnym.

Prokurator wniósł o udzielenie odpowiedzi przeczącej z uzasadnieniem, iż sprawa o ustalenie nieważności zakładowego układu zbiorowego pracy nie jest sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 KPC, a tym samym sprawą cywilną w rozumieniu art. 1 KPC. Ze względu na normatywny charakter układu zbiorowego pracy (art. 9 § 1 KP) nie jest dopuszczalne badanie jego ważności w postępowaniu cywilnym, bowiem sąd nie jest właściwy do rozpoznania żądania ustalenia nieważności źródła prawa, natomiast zobowiązania zamieszczone w części obligacyjnej układu zbiorowego pracy nie mają charakteru roszczeniowego i nie są zobowiązaniami w rozumieniu prawa cywilnego. Odnośnie do zawarcia układu zbiorowego pracy stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego z mocy art. 300 KP jest niemożliwe, gdyż przepis ten dotyczy stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 KP, a nie zbiorowych stosunków pracy.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym rozważył, co następuje:

I. Zarówno zakładowy układ zbiorowy pracy dla firmy „F.” Spółka z o.o., jak i protokół dodatkowy nr 1 do tego układu zostały zarejestrowane i zaczęły obowiązywać pod rządem Kodeksu pracy w brzmieniu ustalonym przepisami ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), obowiązującym od dnia 2 czerwca 1996 r. Przepis art. 9 KP uwzględniał już zatem specyficzne dla prawa pracy rozumienie źródeł tego prawa, do którego zaliczył nie tylko akty prawne stanowione przez upoważnione do tego organy państwowe, lecz także tzw. porozumienia normatywne, zawierane po-

między partnerami socjalnymi, tj. układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe, przy czym, z uwagi na rozszerzenie kompetencji tych partnerów w zakresie kształtowania w układach zbiorowych pracy treści stosunków pracy, układy te stały się równoprawnymi z aktami prawa ustawowego źródłami regulacji praw i obowiązków podmiotów prawa pracy. Przedmiotowy układ zbiorowy pracy, jako układ zakładowy, został zarejestrowany w trybie przewidzianym w art. 241¹¹ KP, a więc podlegał kontroli inspektora pracy i należy mniemać, że odpowiadał wymaganiom z art. 240 § 1 pkt 1 i 2 KP. Postawiona kwestia dopuszczalności stosowania do części zobowiązaniowej układu zbiorowego pracy „postępowania na zasadzie sprawy cywilnej z art. 1 KPC o stwierdzenie nieważności układu” podnoszona była już w literaturze („Komentarz do Kodeksu pracy” J. Iwulski, W. Sanetra, Warszawa 1996 r., s. 36). Mianowicie, przedstawiono pogląd, że pojmowanie prawa pracy, w tym zwłaszcza jego zakresu, na gruncie art. 9 KP, wyraźnie nie pokrywa się (jest szersze) z rozumieniem tego prawa, jakie wynika z Kodeksu postępowania cywilnego. Zgodnie z art. 1 KPC, Kodeks ten normuje postępowanie sądowe, między innymi w sprawach ze stosunków z zakresu prawa pracy, a dokładniej zakres tych stosunków wyznaczony został w art. 476 KPC, według którego przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane, o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny wbrew zawartej między nimi umowie ma cechy stosunku pracy, o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy oraz o odszkodowania dochodzone od pracodawcy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Do zakresu tak rozumianego prawa pracy należą sprawy o roszczenia posiadające naturę zobowiązaniową. Charakteru takiego nie mają jednak z reguły stosunki zachodzące w obszarze zbiorowego prawa pracy. Postanowienia normatywne układu zbiorowego pracy, a więc dotyczące głównie treści stosunku pracy i adresowane do jego stron (pracodawcy i pracowników) mogą być realizowane w drodze indywidualnych roszczeń ze stosunków pracy (tak z powództwa pracownika, jak i pracodawcy). Natomiast postanowienia obligacyjne układu zbiorowego pracy nie mają tak rozumianego charakteru roszczeniowego i nie mogą być uznane za zobowiązania w rozumieniu prawa cywilnego, których wykonanie mogłoby być dochodzone na drodze postępowania przed sądami powszechnymi. Nie oznacza to jednak, iż uchybienie wzajemnym zobowiązaniom układowym pozbawione jest sankcji. Sankcje takie właściwe są zbiorowemu prawu

pracy, w szczególności zaś wynikają z przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.).

Ranga układu zbiorowego pracy jako źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 KP uległa dalszemu wzmocnieniu w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, według którego związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Przepis ten zamieszczony jest w dziale Konstytucji zatytułowanym „Wolności i Prawa Polityczne”, co dowodzi znaczenia jakie ustawodawca konstytucyjny przywiązuje do zasady kształtowania zbiorowych stosunków pracy w drodze rokowań, nie zaś w art. 87 Konstytucji, który, będąc usytuowany w Rozdziale III, zatytułowanym „Źródła Prawa”, nie wymienia układu zbiorowego pracy jako źródła prawa. W piśmiennictwie wyrażono różnorodne poglądy: od zakwestionowania stosowania art. 9 KP jako sprzecznego z art. 87 Konstytucji, do uznania układu zbiorowego pracy jako wymienionego w art. 59 ust. 2 Konstytucji i opartego na ustawie zwykłej, niesprzecznej z Konstytucją, źródła prawa w rozumieniu art. 9 KP, wprawdzie nie będącego źródłem powszechnie obowiązującym, ale konstytucyjnym (por.: L. Kaczyński „Wpływ Konstytucji na swoiste źródła prawa pracy (uwagi wstępne)”, PiP 1997 r. nr 8, s. 61; L. Kaczyński „Układ zbiorowy pracy – problem konstytucyjny”, PiP z 1999 r. nr 8, s. 11; W. Sanetra „Konstytucyjne prawo do rokowań”, PiZS 1998 r. nr 12, s. 3).

Nadanie takiego waloru układowi zbiorowemu pracy uprawnia do wniosku, że ze względu na swoją treść i sposób powstania, układ zbiorowy bliższy jest źródłem prawa wymienionym w art. 87 Konstytucji, niż umowie cywilnoprawnej, do której mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego. Stawia to pod znakiem zapytania dopuszczalność ingerencji sądu w proces tworzenia układu zbiorowego poza granice wyznaczone art. 241¹¹ § 5 pkt 1 i 2 KP (odwołanie do sądu od odmowy rejestracji układu przez uprawniony organ). Niedopuszczalność takiej ingerencji nie jest obca orzecznictwu Sądu Najwyższego. Już w wyroku z dnia 13 stycznia 1971 r., III PRN 114/70 (OSNC 1971 z. 9, poz. 156) Sąd Najwyższy stwierdził, iż sąd nie jest uprawniony do badania słuszności zakwalifikowania w układzie zbiorowym pracy poszczególnych stanowisk pracy do takich, na których wypłaca się wynagrodzenie dodatkowe za pracę szkodliwą dla zdrowia. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wyłączył stosowanie do kwestionowanej przez stronę powodową treści układu zbiorowego (a właściwie braku oczekiwanego uregulowania) przepisów art. 5 i 58 § 2 KC.

W uzasadnieniu uchwały z dnia 19 lutego 1992 r., I PZP 10/92 (OSNC 1992 z. 9, poz. 155) Sąd Najwyższy, ustosunkowując się do zarzutu prawidłowości zawarcia protokołu dodatkowego do zakładowego porozumienia płacowego (art. 6 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania – jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407 ze zm.), stwierdził, że zakładowe porozumienie płacowe jest jednym ze źródeł prawa pracy, nosi ono wprawdzie w sobie cechy umowy, jednakże przepisy prawa cywilnego dotyczące czynności prawnych nie mogą mieć do niego bezpośredniego zastosowania, nie mamy bowiem do czynienia z problemem ważności lub skuteczności czynności prawnej, lecz z problemem prawidłowego, a co za tym idzie – skutecznego ustanowienia prawa. W wyroku z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 732/99 (dotąd niepublikowanym) Sąd Najwyższy uznał, że jeżeli przedmiotem sporu jest ustalenie kompetencji strony powodowej w zakresie zawieszenia (dokonywania zmian) zakładowego układu zbiorowego pracy, co do pewnego stopnia może przypominać spór dotyczący uczestniczenia związku zawodowego np. w wydaniu aktu wykonawczego do ustawy, to trudno uważać taki spór za nadający się do rozstrzygnięcia w drodze sądowej. Wymierzanie sprawiedliwości, do czego zgodnie z Konstytucją RP (art. 175 ust. 1) powołane są sądy, polega na stosowaniu normy prawnej do określonych stanów faktycznych, nie zaś na badaniu prawidłowości ustanowienia aktów normatywnych, a więc kontrolowaniu źródeł prawa i ich tworzenia. Spór dotyczący kompetencji strony do kształtowania treści układu zbiorowego pracy nie jest sprawą z zakresu prawa pracy w pojęciu art. 476 § 1 KPC. Przepis ten bowiem dotyczy roszczeń typu cywilnoprawnego (zobowiązaniowego), a nie wszelkich innych możliwych roszczeń, których źródłem są stosunki organizacyjne, administracyjnoprawne, czy wynikające z upoważnienia do uczestniczenia w tworzeniu aktów prawnych (stosunki normodawcze). Układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa w całości i dotyczy to także tzw. postanowień obligacyjnych układu, które nie mogą być identyfikowane ze zobowiązaniami w rozumieniu cywilnoprawnym. Przykładowe wyliczenie tego rodzaju postanowień zawarte w art. 241¹ KP wyraźnie na to wskazuje. Określenia sposobu publikacji układu i rozpowszechniania jego treści, trybu dokonywania okresowych ocen funkcjonowania i wyjaśniania jego treści oraz rozstrzygnięcia sporów o wykładnię, a także określenie obowiązków (gwarancji) stron układu dotyczących przestrzegania postanowień układu nie są postanowieniami umownymi tworzącymi zobowiązania cywilnoprawne. Nie są to bowiem postanowienia, na podstawie których mogą powstać

roszczenia cywilnoprawne. Ich istnienie w układzie zbiorowym pracy nie może zatem powodować, że strony układu łączą zobowiązanie o charakterze cywilnoprawnym. Konkluzji tej nie zmienia też możliwość zawarcia w układzie innych postanowień, z których część może mieć charakter umowy cywilnoprawnej. Strony układu zakładowego mogą zawrzeć w nim na przykład umowę najmu lub użyczenia lokalu dla potrzeb działalności związkowej, która stanowiłaby realizację prawa i obowiązku wynikających z art. 33 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), zgodnie z którym pracodawca zobowiązany jest na warunkach określonych w umowie udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy. Włączenie umowy najmu lub użyczenia do zakładowego układu zbiorowego pracy nie ma jednak wpływu na ocenę jego charakteru. Jest to czysto formalne połączenie aktu prawnego z umową. Każda z tak połączonych części ma swój odrębny byt prawny. Dopuszczalna byłaby droga sądowa dla dochodzenia roszczeń z tej umowy, a także dla żądania ustalenia jej nieważności, co nie znaczy, że żądanie ustalenia nieważności, mogłoby dotyczyć całego układu jako źródła prawa pracy.

Podzielając wywody Sądu Najwyższego zawarte w szeroko omówionym wyroku należy zatem dojść do wniosku, iż nie ma uzasadnienia pogląd, że istnienie obligacyjnej części układu zbiorowego pozwala na uznanie sporu o ustalenie jego nieważności za sprawę cywilną w rozumieniu art. 1 KPC.

II. Konsekwencją powyższej konkluzji jest też niemożność twierdzącej odpowiedzi na wątpliwość Sądu Najwyższego przedstawiającego zagadnienie prawne co do stosowania przepisów Kodeksu cywilnego odnośnie do takich kwestii, jak reprezentacja stron układu zbiorowego pracy i wady oświadczeń woli. Należy opowiedzieć się za stanowiskiem, że kwestia ta jest wyczerpująco uregulowana w przepisach działu jedenastego Kodeksu pracy: są to w stosunku do zakładowego układu zbiorowego pracy, art. 241²² – 241³⁰ KP i oczywiście przepisy ogólne tego działu (art. 238 – 241¹³ KP w brzmieniu sprzed 1 stycznia 2001 r.).

Stronami układu zakładowego są pracodawca i związki zawodowe (tylko po stronie pracowników). Związek zawodowy nabywa zdolność prawną z chwilą zarejestrowania w Krajowym Rejestrze Sądowym (art. 14 i 15 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), lecz już przez sam fakt rejestracji nabywa ogólną zdolność układową, zaś staje się ona szczególną zdolnością układową, jeżeli bez względu na liczbę członków działa w zakładzie pracy jako

jedyny związek zawodowy. Jeżeli zaś w zakładzie pracy działa więcej niż jeden związek zawodowy, to zdolność do zawarcia danego układu przed dniem 1 stycznia 2001 r. regulowały przepisy art. 241²⁵ KP, a po tej dacie art. 241²⁵ i art. 241^{25a} KP (w wyniku nowelizacji działu jedenastego Kodeksu pracy ustawą z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych ustaw – Dz.U. Nr 107, poz. 1127). W razie powstania sporu w trakcie rokowań strony mogą same określić tryb ich rozstrzygnięcia i w takim przypadku nie mają zastosowania przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, chyba że strony postanowią o ich stosowaniu w określonym zakresie (art. 241³ KP w takim samym brzmieniu przed i po nowelizacji). Uregulowanie tego przepisu dowodzi, że jeżeli wolą ustawodawcy było pozostawienie stronom decyzji w kwestii sposobu usuwania problemów spornych w procesie tworzenia układu zbiorowego pracy, to nie jest uprawnione dopuszczenie do rozstrzygnięcia sporu przez sąd. Stwierdzenie powyższe nie stoi w sprzeczności z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, ustanawiającym prawo do sądu. Stosowanie tego przepisu nie może być oderwane od treści art. 175 Konstytucji, a więc prawo do sądu należy rozumieć jako prawo do rozpatrzenia sporów indywidualnych, nie zaś rozstrzygnięcie o ważności źródeł prawa. Dlatego też art. 45 ust. 1 Konstytucji nie tworzy możliwości rozpoznania przez sąd powszechny każdej sprawy, w oderwaniu od art. 176 ust. 2 Konstytucji, według którego ustroj i właściwość sądów oraz postępowanie przed sądami określają ustawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 732/99, dotąd niepublikowany). Taką ustawą jest Kodeks postępowania cywilnego z jego uregulowaniami w art. 1 i art. 476 § 1 KPC, przy czym ten ostatni przepis należy uznać za definiujący sprawę ze stosunku pracy, w której to definicji nie mieszczą się zbiorowe stosunki pracy, do kategorii których należy zawarcie i obowiązywanie układu zbiorowego pracy. Dopuszczalności drogi sądowej nie da się także uzasadnić istnieniem interesu prawnego w ustaleniu, ponieważ „prawo” w rozumieniu art. 189 KPC, to prawo podmiotowe, nie zaś „prawo” jako źródło prawa.

III. Sąd Najwyższy przedstawiający zagadnienie prawne rozważa, czy zastosowanie do przedmiotu sporu przepisów Kodeksu cywilnego nie mogłoby mieć miejsca ze względu na przepis art. 300 KP. Na postawioną kwestię odpowiedzieć należy przecząco. Kodeks pracy zrezygnował z normy zawartej w art. 1 ust. 3 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz.U. Nr 41, poz. 242 ze zm.), który wprost odwoływał się do przepisów prawa cywilnego. Art. 300 KP dopuszcza stosowanie przepisów KC „do stosunku pracy”, przez co należy rozumieć (indywi-

dualny) stosunek prawny łączący pracownika z pracodawcą, natomiast stosunki pomiędzy pracodawcami (lub ich organizacjami) a związkami zawodowymi są zaliczane do zbiorowych stosunków pracy i tym samym nie zostały objęte dyspozycją z art. 300 KP. Zobowiązania w zbiorowym prawie pracy różnią się od zobowiązań w prawie cywilnym tym, że mają charakter bezrozszerzeniowy i służą jedynie wzmocnieniu przestrzegania norm układowych. Materia zawarta w art. 240 § 1 pkt 2 KP odnosi się do zbiorowych stosunków pracy i ewentualne spory jakie powstają na tle realizacji tych stosunków, powinny być rozwiązywane według innych niż sądowe, procedur i przed innymi organami (ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. Nr 55, poz. 235 ze zm.). Wyjątkowe dopuszczenie w sprawach dotyczących zbiorowych stosunków pracy drogi sądowej lub stosowania przepisów Kodeksu cywilnego w art. 26 ust. 3 wyżej wymienionej ustawy i w art. 8 ust. 3 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. Nr 70, poz. 335 ze zm.) odnosi się do szczegółowych kwestii, co pozwala stwierdzić, że nie było wolą ustawodawcy dopuszczenie stosowania prawa cywilnego w zbiorowych stosunkach pracy związanych z rokowaniami i układami. Rozważania powyższe mają także oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu wyroku z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 438/99 (OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 475) Sąd Najwyższy, uznając postanowienia układu zbiorowego pracy zmieniające na korzyść pracownika zasady szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy za ważne, a przepis art. 240 § 3 pkt 1 KP za sprzeczny z art. 59 Konstytucji i postanowieniami Konwencji Nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125), wypowiedział pogląd, iż podstawy prawnej nieważności postanowienia układu zbiorowego pracy nie może stanowić art. 58 KC w związku z art. 300 KP, ponieważ ten ostatni przepis stosuje się do oświadczeń woli (czynności prawnych) pracownika i pracodawcy. „Postanowienia układu zbiorowego pracy – efekt uzgodnionych oświadczeń woli kolektywnej podmiotów zbiorowych prawa pracy nie jest tym samym czym postanowienie umowy dotyczącej stosunku pracy – rezultat złożenia zgodnych oświadczeń woli pracownika i pracodawcy jako podmiotów stosunku pracy”. W uzasadnieniu uchwały z dnia 29 czerwca 1995 r., I PZP 5/95, (OSNAPiUS 1996 nr 4, poz. 56), w której Sąd Najwyższy uznał za dopuszczalne waloryzowanie na podstawie art. 358¹ § 3 KC w związku z art. 300 KP świadczenia pieniężnego, niespełnionego w terminie, ustalonego kwotowo w zakładowym systemie wynagradza-

nia w zamian za deputat węglowy (niezależnie od zmiany wartości węgla), Sąd ten jednocześnie zastrzegł, że nie można żądać sądowej waloryzacji świadczenia na przyszłość. „Takie żądanie byłoby w istocie wprowadzaniem zmiany zakładowych porozumień płacowych, do czego przewidziany jest inny tryb postępowania. Istnienie tych innych mechanizmów zmiany porozumień płacowych prowadzi do wniosku, że w tej sytuacji próba wykorzystania w tym celu sądowej waloryzacji z art. 358¹ § 3 KC byłaby sprzeczna z zasadami prawa pracy, a wskutek tego niemożliwa ze względu na art. 300 KP”. Powyższe stanowisko może mieć w całości odniesienie do układu zbiorowego pracy. Konkluzja taka prowadzi do wniosku, że roszczenie o ustalenie nieważności zakładowego układu zbiorowego pracy nie jest roszczeniem, o którym mowa w art. 476 § 1 KPC, a tym samym nie należy do kategorii spraw cywilnych w rozumieniu art. 1 KPC.

Ze wskazanych zatem względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę o treści przytoczonej w sentencji.

=====