

Roczniki Administracji i Prawa nr XV(1), s. 289-304

Artykuł przeglądowy

Review article

Data wpływu/Received: **15.01.2015**

Data recenzji/ Accepted: **15.03.2015**

Data publikacji/Published: **02.06.2015**

Źródła finansowania publikacji: środki własne Autora

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) **Data Collection (zbieranie danych)**

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) **Data Interpretation (interpretacja danych)**

(E) **Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)**

(F) Literature Search (badania literaturowe)

*Alina Paradała*¹

ZAGADNIENIA TEMPORALNE TZW. POROZUMIEŃ ANTYKRYZYSOWYCH

W roku 1994 w Kodeksie pracy pojawił się art. 241²⁷, przewidujący możliwość zawieszenia stosowania – w całości lub w części – postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy. Moment ten należy, jak sądzę, uznać za początek obecności w polskim porządku prawnym instytucji porozumień zbiorowych, których istotą jest tymczasowe obniżenie standardów zatrudnienia pracowników w związku z pogorszeniem się sytuacji finansowej pracodawcy². W świetle aktualnego stanu prawnego do kategorii tej zaliczyć wypada porozumienia:

1) o zawieszeniu stosowania (w całości lub w części) przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (art. 9¹ k.p.), które określane jest niekiedy również jako „porozumienie o zawieszeniu stosowania zakładowych przepisów prawa pracy” (regulaminów, statutów, porozumień zbiorowych)³,

¹ mgr; Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Katedra Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

² A. Marek, *Czasowe zawieszenie uprawnień pracowników*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 12, s. 19.

³ M. Nałęcz [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, red. K. Walczak, Warszawa 2012, s. 19 oraz E. Chmielek-Lubińska [w:] *Kodeks pracy 2010. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2010, s. 42.

2) o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami (art. 23^{1a} k.p.),

3) o zawieszeniu stosowania – w całości lub w części – zakładowego bądź ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, jak również obydwu tych układów jednocześnie (art. 241²⁷ k.p.), w brzmieniu nadanym przez ustawę nowelizującą z dnia 9 listopada 2000 r.⁴

Ze względu na szczególny cel wymienionych regulacji, jakim jest udzielenie pomocy pracodawcy w trudnej sytuacji ekonomicznej oraz istniejące między nimi podobieństwo pod względem konstrukcji, w literaturze przedmiotu oraz w doktrynie utrwały się różne zbiorcze ich określenia. Do najczęściej spotykanych należą: „porozumienia zawieszające”⁵, które uwydatniają przedmiotowy aspekt instytucji, podkreślając sposób jej działania, oraz „porozumienia kryzysowe”⁶, odnoszące się do okoliczności, na wypadek zaistnienia których porozumienia te zostały przewidziane.

Osobiście opowiadam się za stosowaniem – dla zbiorczego nazwania rzeczonych regulacji – jeszcze innego określenia, które w najpełniejszy sposób oddaje cel, przypisany im przez ustawodawcę, a mianowicie stworzenie dwojakiego rodzaju szansy: pracodawcom – na przezwyciężenie sytuacji kryzysowej dotyczącej przedsiębiorstwo, a pracownikom – na utrzymanie posiadanych miejsc pracy⁷. W związku z tym w dalszej części rozważań będę posługiwać się również – jako synonimem terminu „porozumienia zawieszające” – najbardziej w mej ocenie adekwatnym sformułowaniem „porozumienia antykryzysowe”.

Od początku swojej obecności w polskim porządku prawnym wspomniane porozumienia wywołują liczne wątpliwości interpretacyjne i kontrowersje. W najmniejszym stopniu dotyczy to unormowania art. 241²⁷ k.p., a to ze względu na jego silny związek z dobrą jakościowo, kompletną i spójną kodeksową regulacją aktów, których stosowanie może być na tej podstawie zawieszane – układów zbiorowych pracy. Najpoważniejsze wątpliwości dotyczą zazwyczaj porozumień, o których traktują art. 9¹ k.p. oraz w szczególności art. 23^{1a} k.p., pod adresem którego kieruje się wręcz niekiedy zarzuty pozostawiania w sprzeczności z fundamentalnymi zasadami prawa⁸. Zastrzeżenia te sformułowane są najczęściej w oparciu o analizę podmiotowego oraz przedmiotowego aspektu tzw. porozumień antykryzysowych.

Tymczasem jednym z bardziej interesujących, a dość pobieżnie komentowanych w doktrynie zagadnień, rysujących się na tle instytucji wspomnianych porozumień, jest ich szeroko rozumiany aspekt temporalny, któremu chciałabym poświęcić więcej uwagi.

⁴ Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2000 nr 107, poz. 1127.

⁵ Tak m.in. K. Rączka, *Porozumienia zawieszające przepisy prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 11, s. 26-30.

⁶ Tak m.in. Ł. Pisarczyk, *Porozumienia kryzysowe jako instrument dostosowania przedmiotu świadczenia stron stosunku pracy do zmieniających się okoliczności*, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Kraków 2007, s. 116-135, ale także M. Nałęcz, *Komentarz do Kodeksu pracy*, red. K. Walczak, s. 19.

⁷ W świetle aktualnej regulacji tzw. porozumień antykryzysowych nie jest już ich wyłącznym, bezpośrednim celem uniknięcie zwolnień grupowych, na co przemożny wpływ miała zmiana dokonana ustawą nowelizującą z dnia 9 listopada 2000r. (Dz.U. 2000 nr 107, poz. 1127).

⁸ Szerzej temat omawia m.in. M. Gersdorf, *Próba umiejscowienia nowych porozumień o zawieszeniu postanowień umów o pracę w polskim porządku prawnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 1.

Względy chronologii nakazują przyrzeć się w pierwszej kolejności momentowi, w którym rzucone porozumienia wchodzi w życie, następnie – okresowi, przez jaki (minimalnie i maksymalnie) trwać może wprowadzone ich mocą zawieszenie przepisów tzw. zakładowego prawa pracy, postanowień układowych i umownych; wreszcie – określeniu momentu, z którym przestają one obowiązywać.

Konstrukcja artykułu zakłada łączne omawianie problemów, powstających na tle regulacji i stosowania w praktyce porozumień z art. 9¹ k.p., art. 23^{1a} k.p., art. 241²⁷ k.p., z jednoczesnym zwracaniem uwagi na towarzyszące im niekiedy elementy specyficzne.

W tym miejscu wymagane jest jeszcze zastrzeżenie o charakterze terminologicznym. Na potrzeby niniejszego tekstu posiłkuję się pewnego rodzaju skrótem myślowym, używając zamiennie sformułowań o „okresie zawieszenia” wymienionych wyżej przepisów lub postanowień oraz o „okresie obowiązywania” poszczególnych porozumień. Jest to zabieg podyktowany dbałością o przejrzystość poniższego tekstu.

MOMENT POCZĄTKOWY OBOWIĄZYWANIA TZW. POROZUMIEŃ ANTYKRYZYSOWYCH

Ustawodawca nie zdecydował się na to, aby w sposób wyraźny, bezpośrednio w treści właściwych przepisów (art. 9¹ k.p., art. 23^{1a} k.p., art. 241²⁷ k.p.) rozstrzygnąć kwestię, z jakim momentem rozpoczyna się obowiązywanie poszczególnych tzw. porozumień antykryzysowych. Nie wydaje się jednak, aby był to rezultat niedopatrzania ze strony prawodawcy czy też uznania przez niego, iż jest to zagadnienie w niewielkim stopniu istotne. Sądząc po sformułowaniach, jakie można odnaleźć w innych kodeksowych regulacjach, dotyczących m.in. momentu nawiązania stosunku pracy (art. 26 k.p.), wejścia w życie regulaminu wynagradzania (art. 77² § 6 k.p.), regulaminu pracy (art. 104³ § 1 k.p.), jak również układu zbiorowego pracy (art. 241¹² k.p.), ustawodawca jest świadomy konsekwencji, jakie dla stosowania prawa wywołuje możliwie precyzyjne określanie tego typu terminów.

Z powodu braku wyraźnej wypowiedzi ustawy niezbędne jest poszukiwanie innych wskazówek interpretacyjnych. W pierwszej kolejności wypada przywołać oczywiście *ratio legis* instytucji tzw. porozumień antykryzysowych; jest nią przyjście z pomocą pracodawcom, którzy znaleźli się w pogorszonej sytuacji finansowej, co odbywa się przez stworzenie im możliwości czasowego obniżenia kosztów związanych z zatrudnieniem⁹. W świetle powyższego można by sformułować wniosek, że – z myślą o swoistym ratowaniu przedsiębiorstwa, a tym samym i istniejących w nim miejsc pracy – wspomniane porozumienia wchodzi w życie w sposób automatyczny i najszybszy z możliwych, a więc z chwilą ich zawarcia. Przeciwno takiemu podejściu można jednak sformułować poważne kontrargumenty.

⁹ A. Dral, *Zasady zawierania porozumień o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy i porozumień o stosowaniu mniej korzystnych warunków umów o pracę*, [w:] *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszałskiemu*, red. A. Patulski i K. Walczak, Warszawa 2009, s. 264-265.

Przede wszystkim całkowicie ignoruje ono zasadę autonomii woli stron, zawierających danego typu porozumienie. W sposób rażąco ujawnia się to w przypadku porozumienia z art. 23^{1a} k.p., którego bieżąca regulacja i tak stanowi już poważne naruszenie w perspektywie zasady trwałości stosunków zobowiązaniowych¹⁰. W myśl obowiązujących przepisów warunki zatrudnienia pracowników mogą zmienić się nawet z dnia na dzień, jako że w tym przypadku nie jest stosowany mechanizm wypowiedzenia zmieniającego¹¹.

Po drugie, jawi się ono jako potencjalne zagrożenie dla funkcji ochronnej, której realizacji tzw. porozumienia zawieszające również powinny służyć. Realizacja ta nie może być jednak sprowadzana do działań mających na celu wyłącznie zapobieganie likwidacji miejsc pracy. Sposób urzeczywistniania tej funkcji zależy w praktyce od postaci i natężenia złej sytuacji finansowej pracodawcy, która może dyktować różnego rodzaju reakcje i wymagać dla nich odmiennego tempa.

W idealnym modelu indywidualni pracownicy powinni dysponować odpowiednim czasem, w ciągu którego będą mogli przygotować się na funkcjonowanie w warunkach obniżonych standardów zatrudnienia. Tytułem ilustracji można wskazać na sytuację pracownika, który posiada długoterminowe zobowiązanie w postaci kredytu hipotecznego na zakup mieszkania. Możliwość uzyskania dodatkowych świadczeń związanych z pracą, takich jak premie czy nagrody, wprowadzonych regulaminem wynagradzania lub układem zbiorowym pracy, jest na ogół ważnym motywem towarzyszącym podejmowaniu decyzji o zaciągnięciu takiego kredytu. Jeżeli więc w zakładzie pracy dochodzi do zawarcia porozumienia, skutkującego zawieszeniem wypłacania tego rodzaju świadczeń¹², jak najbardziej wskazane jest, aby pracownik miał możliwość przystosowania się do nowej sytuacji, chociażby poprzez negocjowanie z bankiem obniżenia wysokości rat kredytu. Nie wydaje się rozwiązaniem wystarczającym samo przekazanie załodze informacji o planowanym w bliższej przyszłości tzw. porozumieniu zawieszającym, jako że ostateczne jego warunki znane będą i tak dopiero z chwilą jego zawarcia.

Biorąc pod uwagę powyższe, opowiadam się za odrzuceniem interpretacji zakładającej tożsamość momentów zawarcia tzw. porozumienia antykryzysowego i jego wejścia w życie.

Najbardziej właściwe byłoby w tym przypadku podejście zdolne pogodzić wszystkie przywołane wyżej racje. W tym celu należy odwołać się do wykładni odnośnych przepisów.

Za punkt wyjścia do rozważań w tym zakresie uznaję regulację art. 241²⁷ k.p.

Co do zasady nie podzielam tezy o możliwości generalnego, analogicznego stosowania doń reguł odnoszących się do układów zbiorowych pracy¹³. W tym konkretnym wy-

¹⁰ Ibidem, s. 275.

¹¹ M. Gersdorf, *Próba umiejscowienia...*, s. 13.

¹² Ścisłe rzecz biorąc, chodzi o przepisy (postanowienia) źródeł zakładowego prawa pracy, przewidujące przyznawanie pracownikom uprawnień, najczęściej w postaci różnorodnych świadczeń.

¹³ W judykaturze (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10, LEX nr 687016) wyrażony został pogląd, że „w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy upoważniającej do zawarcia danego porozumienia zbiorowego i w zakresie, w jakim to nie pozostaje w sprzeczności z celem danego typu porozumienia zbiorowego, należy odpowiednio stosować przepisy prawa odnoszące się do układów zbiorowych pracy, a w szczególności do zakładowych układów zbiorowych pracy; wykładni porozumień zbiorowych należy (...) dokonywać według zasad dotyczących wykładni układów zbiorowych pracy”. Aprobując częściowo

padku dostrzegam jednak istotną ku temu przesłankę, zamieszczoną w § 2 powołanego przepisu. Chodzi oczywiście o obowiązek zgłoszenia zawartego porozumienia do odpowiedniego rejestru, którego właściwość ustala się w oparciu o rodzaj układu zbiorowego podlegającego zawieszeniu¹⁴. W tej sytuacji automatycznie nasuwa się pytanie o znaczenie, jakie przypisuje ustawodawca czynności dokonania rejestracji określonego aktu prawa pracy. Unormowania dotyczące układów zbiorowych pracy stanowią tutaj oczywisty punkt odniesienia. Mam tu na myśli przepisy: art. 241¹¹ k.p., normujący procedurę wpisu do rejestru, oraz art. 241¹² k.p., który momentowi rejestracji układu przypisuje znaczenie najwcześniejszego możliwego terminu rozpoczęcia przez ten akt obowiązywania.

Można oczywiście podnieść, że w treści art. 241²⁷ k.p. użyty został zwrot „zgłoszenie do rejestru”, co nie musi być równoznaczne ze skutecznym dokonaniem wpisu, „zarejestrowaniem”. Opowiadam się jednak za synonimicznym rozumieniem powyższych sformułowań. Celem prowadzenia rejestrów układów zbiorowych jest sprawowanie kontroli nad treścią przedkładanych aktów, jak również względy dbałości o pewność obrotu prawnego. Z tej perspektywy „zgłoszenie”, rozumiane wyłącznie jako czynność techniczna, polegająca na dostarczeniu treści dokumentu do właściwego organu, nie posiada większego znaczenia. Podzielałam w tej sytuacji zapatrywanie wyrażone przez G. Goździewiczza, który wskazuje na konieczność „zgłoszenia i odnotowania” porozumienia w odpowiednim rejestrze¹⁵.

Potwierdza to również brzmienie *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych*¹⁶, które w odniesieniu do wszystkich czynności związanych z zawarciem i modyfikacją układu zbiorowego posługuje się jednolitym określeniem „wpis do rejestru”.

Na tej podstawie, w oparciu o dyrektywy wykładni językowej oraz postulat wewnętrznej niesprzeczności prawa, uznaję, że obowiązek przewidziany w art. 241²⁷ § 3 k.p. jest obowiązkiem rejestracyjnym w znaczeniu art. 241¹¹ i art. 241¹² k.p., a zatem podlega tym samym regułom, które towarzyszą rejestracji układów zbiorowych pracy¹⁷ oraz wywołuje analogiczne skutki. W konsekwencji przyjmuję, że porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy (art. 241²⁷ k.p.) może wejść w życie najwcześniej z chwilą dokonania jego rejestracji¹⁸, przy czym strony mogą uzgodnić termin późniejszy.

ów pogląd Sądu Najwyższego, stoję na stanowisku, że w odniesieniu do porozumień, o których traktują art. 9¹ k.p., art. 23^{1a} k.p., art. 241²⁷ k.p., ze względu na ich wspólny, wysoce specyficzny cel, nie jest dopuszczalne generalne, analogiczne stosowanie przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy. Perspektywa taka mogłaby wydawać się szczególnie atrakcyjna w przypadku porozumienia o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy (art. 241²⁷ k.p.). W moim przekonaniu może się to odbywać na zasadzie wyjątku, o ile nie pozostaje w sprzeczności z celem i istotą porozumienia.

¹⁴ Postrzegam to jako przejaw realizacji porządkowej funkcji prawa pracy poprzez wzmocnienie pewności obrotu gospodarczego.

¹⁵ G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2013, s. 780.

¹⁶ Dz.U. 2001 nr 34, poz. 408.

¹⁷ Tak m.in. M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 1179 oraz A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 1211.

¹⁸ J. Stelina [w:] *Kodeks pracy z komentarzem*, red. U. Jackowiak, Gdynia 2004 s. 871.

Co się natomiast tyczy porozumień, o których traktują przepisy art. 9¹ k.p. oraz art. 23^{1a} k.p. – po wyeliminowaniu poglądu zakładającego czasową zbieżność zawarcia porozumienia i jego wejścia w życie – wydaje się, że możliwe są tutaj następujące rozwiązania:

a) przyjęcie zasady, w myśl której wejście porozumienia w życie zależne jest od wykonania obowiązku, polegającego na przekazaniu treści aktu właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy (art. 9¹ § 4 k.p. oraz art. 23^{1a} § 2 w zw. z art. 9¹ § 4 k.p.),

b) pozostawienie kwestii ustalenia tego momentu stronom porozumienia¹⁹.

W odniesieniu do pierwszej możliwości, w doktrynie istnieje rzadko spotykana zgodność co do tego, że obowiązek ten posiada charakter wyłącznie informacyjny²⁰, tzn. że nie stanowi on warunku legalności i skuteczności porozumienia²¹. Przepisy nie przewidują, aby inspektor pracy posiadał w tym zakresie jakieś uprawnienia o stanowczym, władczym charakterze; w szczególności nie wydaje on żadnej decyzji akceptującej bądź odrzucającej dane porozumienie.

Sądzę, że rozważanie przedstawionego problemu powinno obejmować także odwołanie się do argumentu o charakterze historycznym, a mianowicie brzmienia przepisu art. 9¹ § 4 k.p. przed nowelizacją dokonaną Ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw²². Ówczesna regulacja przewidywała, że w sytuacji, gdy po stronie pracowniczej tzw. porozumienia zawieszającego nie występuje organizacja związkowa, lecz „zwykłe” (niezwiązkowe) przedstawicielstwo pracowników, treść porozumienia wymaga uprzedniej akceptacji ze strony właściwej wojewódzkiej komisji dialogu społecznego. W rezultacie nowelizacji z 2003 r. wymóg ten został zniesiony, ale jednocześnie nie preredagowano przepisu w części odnoszącej się do inspektora pracy w sposób, który wskazywałby na scedowanie nań kompetencji przyługującej dotąd komisjom wojewódzkim.

Ponadto w nawiązaniu do stanowiska judykatury co do oceny przesłanki sytuacji finansowej pracodawcy²³ wypada stwierdzić, że skoro – przynajmniej na chwilę obecną – nie dokonują jej sądy, dysponujące profesjonalnym wsparciem w postaci biegłych różnych specjalności, to wysoce wątpliwe i nielogiczne byłoby przypisywanie takiego uprawnienia (a tym bardziej obowiązku) inspektorom pracy. Należy również podkreślić, że przepisy nie przewidują żadnych sankcji na wypadek niedopełnienia przez pracodawcę omawianego obowiązku²⁴.

Wnioskuje zatem, że początkowy moment obowiązywania porozumień: o zawieszeniu stosowania tzw. zakładowych przepisów pracy (art. 9¹ k.p.) oraz o stosowaniu mniej ko-

¹⁹ Opowiada się za tym m.in. J. Stelina, *Nowe instytucje w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 11, s. 20.

²⁰ Spotykane jest również określanie go mianem „prewencyjno-kontrolnego” (J. Stelina [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 32), jednakże autorzy pozostają zgodni co do tego, że dopełnienie rzeczonych obowiązków nie jest warunkiem wejścia porozumienia w życie.

²¹ M. Barzycka-Banaszczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 23-24; E. Suknarowska-Drzewiecka [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, red. K. Walczak, s. 89; W. Muszalski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, s. 23.

²² Dz.U. 2003 nr 213, poz. 2081.

²³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r. (III PK 91/05), OSNP 2006, nr 21-22, poz. 316.

²⁴ M. Nałęcz [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, red. K. Walczak, s. 21.

rzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę (art. 23^{1a} k.p.) powinny oznaczyć same ich strony, realizując przy tym – w miarę możliwości – zalecenie dotyczące umożliwienia indywidualnym pracownikom przystosowania się do nowej sytuacji. Jednocześnie nie należy jednak zapominać o tym, że omawiane instytucje posiadają charakter porozumień, stąd, jeżeli zaistnieje taka konieczność i partnerzy społeczni dokonają odpowiedniego uzgodnienia, dany akt zacznie obowiązywać wraz z jego podpisaniem, chociaż nie będzie to – zwłaszcza z perspektywy pracowników – rozwiązanie najbardziej pożądane.

Jest to jednocześnie, jak się wydaje, kolejna okoliczność przemawiająca za tym, że dopuszczalne jest zawieranie tzw. porozumień antykryzysowych na etapach poprzedzających tak dalekie pogorszenie się sytuacji finansowej pracodawcy, iż stwarza to zagrożenie perspektywą zwolnień grupowych. Dzięki takiemu swoistemu wyprzedzeniu biegu zdarzeń partnerzy społeczni zyskują czas na prowadzenie bardziej efektywnych negocjacji i przygotowanie lepszej jakości porozumienia, co potencjalnie pozwala uniknąć komplikacji w jego późniejszym stosowaniu.

OKRES OBOWIĄZYWANIA TZW. POROZUMIEŃ ANTYKRYZYSOWYCH

Minimalny okres obowiązywania tzw. porozumienia zawieszającego wydaje się nie posiadać większego znaczenia w praktyce. Należy przyjąć, że jest on rezultatem uzgodnień partnerów społecznych, którzy przy jego ustalaniu bazują przede wszystkim na konkretnej w danych okolicznościach sytuacji finansowej pracodawcy. Można również zakładać, że ze względów czysto ekonomicznych jest to taki czas, dla którego stronom opłaca się podejmować wysiłki związane z procesem negocjacji.

Kwestią znacznie bardziej złożoną jest natomiast próba udzielenia odpowiedzi na pytanie, jaki jest maksymalny możliwy czas obowiązywania wybranych na potrzeby tej pracy tzw. porozumień antykryzysowych. Taka kwalifikacja zagadnienia jest spowodowana tym, że o ile w odniesieniu do porozumienia o zawieszeniu stosowania zakładowych przepisów prawa pracy (art. 9¹ k.p.) oraz porozumienia o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy (art. 241²⁷ k.p.) ustawodawca posłużył się precyzyjnym terminem (odpowiednio: „nie może trwać dłużej niż przez okres trzech lat” oraz „na okres nie dłuższy niż trzy lata”), to w przypadku porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia (art. 23^{1a} k.p.) zdecydował się na skorzystanie z niezbyt udanej formuły odesłania do regulacji art. 9¹ § 1-4 k.p. Odesłanie to obejmuje więc również § 3 rzeczzonego artykułu, mówiący o maksymalnie trzyletnim okresie zawieszenia stosowania przepisów.

Zasadnicza trudność tkwi w tym, iż wspomniane odesłanie wolą ustawodawcy zostało poprzedzone zaakcentowaniem decydującej roli swobodnego uznania stron („w zakresie i przez czas u s t a l o n e w p o r o z u m i e n i u”). Wypada zauważyć, że dochodzi tutaj do swoistej kolizji sformułowań odnoszących się do czasowych granic obowiązywania tego porozumienia: woli jego sygnatariuszy z jednej strony, a z drugiej – za sprawą odesłania, o którym wyżej – okresu maksymalnie trzech lat. Pojawia się zatem w oczywisty sposób

pytanie, które z wymienionych wskazań zyskuje w tej kolizji przewagę: czy strony upoważnione są do zawarcia porozumienia na dowolnie wskazany przez siebie okres, czy też ich wola jest w tym zakresie skrepowana dyrektywą, mówiącą o maksymalnie trzyletnim czasie zawieszenia.

Wśród przedstawicieli doktryny prawa pracy zdania na ten temat są podzielone; część z nich (m.in. E. Chmielek-Łubińska²⁵, W. Muszalski²⁶, A.M. Świątkowski²⁷) opowiada się za interpretacją wskazującą na decydujące znaczenie woli stron porozumienia, podkreślając m.in. znaczenie wolności układowej oraz jedynie o d p o w i e d n i (a nie bezpośredni) charakter odesłania do przepisów art. 9¹ § 1-4 k.p. Inni z kolei (m.in. J. Wrątny²⁸, M. Gersdorf²⁹, M. Barzycka-Banaszczyk³⁰, M. Piankowski³¹, J. Stelina³², E. Suknarowska-Drzewiecka³³) stoją na stanowisku, iż czas obowiązywania porozumienia z art. 23^{1a} k.p. nie może przekroczyć trzech lat.

Obydwie interpretacje zasługują na bliższy komentarz. W odniesieniu do pierwszej z nich, na uwagę zasługuje zwłaszcza nie bezzasadne podkreślenie o d p o w i e d n i e g o (a nie bezpośredniego) charakteru odesłania do przepisów art. 9¹ § 1-4 k.p. Niniejsze rozważania nie są oczywiście miejscem właściwym na szczegółowe omówienie klasyfikacji odesłań i konsekwencji, jakie poszczególne ich typy rodzą w sferze stosowania prawa. Kwestia ta wielokrotnie była przedmiotem analizy zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz Trybunału Konstytucyjnego³⁴. Można podejrzewać, że zwolennicy tej opcji kierują się okolicznością, iż treść art. 23^{1a} § 1 k.p. zawiera przesłankę temporalną, stąd nie ma potrzeby swoistego zapożyczania jej z przepisu, na który wskazuje odesłanie. W tym konkretnym przypadku podejście takie oceniam jednak jako nazbyt uproszczone, nieuwzględniające w należyтым stopniu całokształtu regulacji, do jakiej się odnosi.

Nie przekonuje mnie również argumentacja powołująca się na zasadę wolności układowej³⁵; należy mieć na uwadze, że omawiana regulacja, rozpatrywana nawet z pominięciem przesłanki temporalnej, przyznaje partnerom społecznym bardzo szeroki zakres swobody w ukształtowaniu swoich relacji. Dzieje się tak m.in. z uwagi na obecność generalnej klauzuli „sytuacji finansowej pracodawcy”, niepodlegającej – w świetle orzecznictwa – kontroli sądu, a także niezwykle szeroki zakres przedmiotowy, ograniczony w zasadzie jedynie zakazem pogarszania sytuacji pracownika poniżej standardu gwarantowanego przez przepisy powszechnie obowiązujące. Można również rozważać, czy – ze względu na

²⁵ E. Chmielek-Łubińska [w:] *Kodeks pracy 2010. Komentarz*, red. B. Wagner, s. 170.

²⁶ W. Muszalski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, s. 56.

²⁷ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, s. 144.

²⁸ J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 81.

²⁹ M. Gersdorf, *Próba umiejscowienia...*, s. 13.

³⁰ M. Barzycka-Banaszczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, s. 67-68.

³¹ M. Piankowski [w:] *Kodeks pracy z komentarzem*, red. U. Jackowiak, s. 114.

³² J. Stelina [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, s. 120.

³³ E. Suknarowska-Drzewiecka [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, red. K. Walczak, s. 88.

³⁴ M.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2008 r., I CSK 357/07, OSNC 2009, nr 4, poz. 62; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 września 2010 r., P 94/08, Dz.U 2010 nr 170, poz. 1149.

³⁵ K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 206.

swoistą przymusowość sytuacji, na wypadek której przewidziane zostały tzw. porozumienia antykryzysowe – wolność ta nie jest nieco iluzoryczna.

Osobiście uważam, iż na aprobatę zasługuje drugie z zaprezentowanych stanowisk, w myśl którego do porozumienia z art. 23^{1a} k.p. również odnosi się zastrzeżenie o okresie obowiązywania trwającym maksymalnie trzy lata. Zwrot „w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu” skłonna zaś jestem poczytać za – nie pierwszy i nie ostatni, niestety – przejaw legislacyjnej niefrasobliwości ustawodawcy. Odrzucam tym samym pogląd, zgodnie z którym porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia (art. 23^{1a} k.p.) może zostać zawarte na czas, jaki strony ustalą w całkowicie nieskrępowany sposób.

Po pierwsze, należy zauważyć, że porozumienia uregulowane w art. 9¹ k.p., art. 23^{1a} k.p. oraz art. 241²⁷ k.p. stanowią swoistą rodzinę instytucji, połączonych wspólnym celem – czasowym zmniejszaniem ciężarów spoczywających na pracodawcach, aby umożliwić im przezwycięzenie kryzysu, bez konieczności uciekania się do redukcji zatrudnienia. Art. 23^{1a} k.p. jest w tym systemie elementem najmłodszym; pomimo wprowadzenia do porządku prawnego równocześnie z przepisem art. 9¹ k.p. nie ulega wątpliwości, że jego redakcja miała charakter w stosunku do niego następczy. Dlatego też nie istnieją w mej ocenie żadne racjonalne przesłanki, dla których regulacja art. 23^{1a} k.p. mogłaby aż tak dalece odbiegać od swoich pierwowzorów.

Po drugie, mamy w tym wypadku do czynienia z regulacją wysoce kontrowersyjną w samych założeniach. Odnosi się ona bowiem do sytuacji pracowników, których stosunek pracy jest normowany wyłącznie postanowieniami umownymi ze względu na to, że u danego pracodawcy nie obowiązują akty tzw. zakładowego prawa pracy (teoretycznie istnieje możliwość obowiązywania układu zbiorowego pracy, ale prawdopodobieństwo wystąpienia takiej sytuacji w zakładzie pracy liczącym maksymalnie 19 pracowników jest raczej niewielkie). Można też przypuszczać, że często będą to pracownicy zakładów, w których nie działają organizacje związkowe. Tymczasem regulacja ta stwarza możliwość pogorszenia warunków zatrudnienia określonych w umowie o pracę bez udziału pojedynczego, bezpośrednio zainteresowanego pracownika³⁶. Jawi się ona jako poważne podważenie zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy, stąd wskazana jest taka jej interpretacja, która będzie zmierzała do eliminowania potencjalnych patologii.

Tymczasem aprobatą poglądu, zgodnie z którym strony porozumienia z art. 23^{1a} k.p. w sposób całkowicie swobodny wyznaczają czas jego obowiązywania, jest w praktyce równoznaczna z opowiedzeniem się za możliwością zawierania takich porozumień na okresy znacznie dłuższe od maksymalnych w świetle art. 9¹ k.p. oraz art. 241²⁷ k.p. Jest wysoce wątpliwe, czy trwające np. 10 lat zawieszenie warunków zatrudnienia będzie wpisywało się w realizację celu antykryzysowego. Zwolnienie z obowiązku realizowania uprawnień (najczęściej świadczeń) pracowniczych, przyznanych ponad tzw. minimum ustawowe, ma przecież w założeniu charakter przejściowy; należy je postrzegać jako stworzenie pracodawcy szansy na zażegnanie sytuacji kryzysowej. Powinno ono działać w sposób mobilizujący przedsiębiorcę do bezzwłocznego podjęcia wzmoczonych działań naprawczych, takich, dzie-

³⁶ M. Gersdorf, *Próba umiejscowienia...*, s. 12-13.

ki którym po zakończeniu okresu zawieszenia będzie on w stanie ponownie realizować tymczasowo odebrane pracownikom uprawnienia. Tymczasem wobec możliwości zawieszenia warunków zatrudnienia na tak długi czas motywacja pracodawcy może być znikoma.

Maksymalnie trzyletni okres, dopuszczalny na gruncie pozostałych tzw. porozumień zawieszających, nie jest rezultatem przypadku. Należy pamiętać o tym, że w świetle przepisów obowiązujących w latach 1994–2000 jedyne istniejące wówczas tzw. porozumienie antykryzysowe (poprzednik aktualnego art. 241²⁷ k.p.) mogło zostać zawarte na okres nieprzekraczający jednego roku. Wydłużenie tego terminu w ramach nowelizacji z 2000 r.³⁷ do maksymalnie trzech lat powinno być pochytywane jako rezultat przeprowadzonej przez ustawodawcę weryfikacji skuteczności danej instytucji i działania zmierzającego do jej ulepszenia³⁸.

Sądzą ponadto, że długotrwałe, np. 10-letnie, zawieszenie warunków zatrudnienia na podstawie porozumienia z art. 23^{1a} k.p. należałoby raczej kwalifikować jako zakamuflowane wypowiedzenie zmieniające, dokonane z wykorzystaniem instytucji pod żadnym pozorem do tego nieprzeznaczanej, która stałaby się w ten sposób narzędziem nadużywania prawa. Perspektywa uwolnienia się na tak długi czas od realizacji części uprawnień pracowniczych mogłaby wręcz zachęcać do manipulowania danymi na temat sytuacji finansowej pracodawcy.

Podnieść należy także i to, że literalne brzmienie przepisu art. 23^{1a} § 1 k.p. *in fine* wskazuje na swobodę stron nie tylko w odniesieniu do czasu obowiązywania porozumienia, ale także i jego zakresu, podczas gdy skądinąd wiadomo, że ten ostatni nie może być kształtowany w sposób całkowicie dowolny. Przedmiotem zawieszenia w ramach tzw. porozumień antykryzysowych mogą być jedynie przepisy lub postanowienia (umowne bądź układowe), kształtujące położenie stron (w praktyce: pracowników) korzystniej w stosunku do standardów ustawowych, a wśród nich – jak się najczęściej przyjmuje – tylko te, których realizacja wywiera wpływ na sytuację finansową pracodawcy³⁹. W odnośnym przepisie nie zostało to wysłowione, nawet w sposób pośredni, ale pomimo to okoliczność ta nie jest negowana.

Biorąc pod uwagę powyższe, uważam, że finalne sformułowanie przepisu art. 23^{1a} § 1 k.p. („w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu”) należy pochytywać raczej za chęć wskazania przez ustawodawcę podstawowych elementów, jakie powinny znaleźć się w treści zawieranego porozumienia (jego *essentialia negotii*). Nie jest to w mojej ocenie przesłanka o charakterze temporalnym, którą w tej sytuacji należy wyprowadzić z przepisu art. 9¹ k.p., na który wskazuje odesłanie (a dokładniej – art. 9¹ § 3 k.p.). W konsekwencji stoję na stanowisku, że zamieszczony w art. 23^{1a} § 2 k.p. nakaz odpowiedniego stosowania przepisów art. 9¹ § 1-4 k.p. obejmuje także przesłankę temporalną, zgodnie z którą zawieszenie bardziej korzystnych warunków zatrudnienia nie może trwać dłużej niż przez okres trzech lat.

Po rozważeniu kwestii okresu, na jaki mogą być zawierane poszczególne tzw. porozumienia antykryzysowe, automatycznie niemal nasuwa się pytanie, czy czas ten może – na mocy woli stron – ulegać skróceniu bądź przedłużeniu.

³⁷ Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2000 nr 107, poz. 1127.

³⁸ G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, s. 780.

³⁹ M.in. K. Rączka, *Porozumienia zawieszające...*, s. 28.

Na wstępie podkreślenia wymaga fakt, iż wolą ustawodawcy (nie zawsze wyrażoną wprost, o czym pisałam powyżej) tzw. porozumienia antykryzysowe zawierane są na czas określony; naturalnym więc sposobem zakończenia ich obowiązywania jest wygaśnięcie z upływem okresu, na jaki zostały uzgodnione. Negocjując warunki porozumienia, strony na ogół uzgadniają czas, jaki według ich przewidywań potrzebny będzie do osiągnięcia poprawy sytuacji finansowej pracodawcy⁴⁰.

Należy jednak wziąć pod uwagę, że sytuacja ta – już w trakcie obowiązywania porozumienia – może ulegać różnego rodzaju zmianom. Strony mogą być wówczas zainteresowane skróceniem lub przedłużeniem pierwotnego okresu przedmiotowego zawieszenia, odpowiednio w przypadku poprawy lub dalszego pogorszenia ekonomicznej kondycji pracodawcy.

Jeżeli chodzi o możliwość skrócenia okresu obowiązywania tzw. porozumień antykryzysowych, wydaje się, że nie posiada ona większego znaczenia w praktyce. Należy zakładać, że dla pracodawcy termin ustalony w porozumieniu jest jednym z podstawowych kryteriów, jakie bierze on pod uwagę podczas opracowywania planu działań naprawczych i wyboru środków, z jakich w tym celu skorzysta. Wobec tego można sądzić, że wola wcześniejszego zakończenia obowiązywania tzw. porozumienia zawieszającego musiałaby być rezultatem nagłej, wyraźnej poprawy sytuacji finansowej pracodawcy. Zapewne w praktyce przypadki takowe nie są zbyt częste, jednakże całkowicie wykluczyć ich nie można. Powstaje zatem pytanie, czy dopuszczalne jest wówczas skrócenie okresu obowiązywania tzw. porozumienia antykryzysowego, a jeżeli tak, to na jakich zasadach ma się ono odbywać.

Co się tyczy pierwszego pytania, uważam, że odpowiedź na nie powinna być twierdząca. Zakaz wcześniejszego zakończenia tego typu porozumienia zmierzałby do absurdu, gdyż tylko tak można określić sytuację, w której – pomimo odpadnięcia podstawowej przesłanki zawarcia danego porozumienia – sztucznie podtrzymywany byłby stan zawieszenia przepisów bądź postanowień (układowych, umownych), kształtujących sytuację pracowników korzystniej w stosunku do tzw. minimum ustawowego.

Jednocześnie stoję na stanowisku, że przyjęcie zasady, iż z chwilą zakończenia obowiązywania tzw. porozumienia antykryzysowego następuje automatyczna reaktywacja zawieszonych norm i postanowień⁴¹, pociąga za sobą konieczność uznania *a contrario*, że w celu skrócenia jego obowiązywania wymagane jest podjęcie przez strony pewnej akcji, manifestującej w sposób wyraźny wolę powrotu do stosowania zawieszonych przepisów (postanowień). Sądzę, że ze względu na wyjątkowy charakter omawianych regulacji rzeczony powrót nie powinien następować w sposób konkludentny.

Mogą też oczywiście mieć miejsce sytuacje, gdy strony obowiązującego już porozumienia poróżnią się co do oceny, jaką należy w tym kontekście przypisać zmianie sytuacji finansowej pracodawcy; zapewne w większości przypadków strona pracownicza oceni tę sytuację w sposób pozytywny, uznając ją za dostatecznie dobrą w celu przywrócenia

⁴⁰ A. Dral, *Zasady zawierania...*, s. 271.

⁴¹ A. Dral, *Zasady zawierania...*, s. 275; J. Stelina, *Nowe instytucje...*, s. 22; J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, s. 693.

zawieszonych przepisów (postanowień), podczas gdy pracodawca będzie utrzymywał, iż jego położenie jest w dalszym ciągu niekorzystne i na wspomniane przywrócenie nie pozwala. Taka różnica zdań już tylko o krok dzieli partnerów społecznych od rozważania wypowiedzenia tzw. porozumienia zawieszającego. Do zagadnienia tego powrócę jeszcze w dalszej części rozważań.

Wydaje się, że w praktyce częściej spotykane będą przypadki, gdy pracodawca – ze względu na brak poprawy lub wręcz dalsze pogarszanie się jego sytuacji finansowej – będzie zgłaszał potrzebę przedłużenia okresu obowiązywania tzw. porozumienia antykryzysowego.

Przepisy art. 9¹ § 3 k.p. oraz art. 241²⁷ § 1 k.p. stanowią wyraźnie, że zawieszenie stosowania przepisów bądź układu (postanowień układowych) nie może przekroczyć okresu trzech lat. W oparciu o wcześniejsze rozważania uważam, iż zastrzeżenie to odnosi się również do porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia (art. 23^{1a} k.p.). Wynika z tego, że w przypadku, gdy dane porozumienie zostało zawarte na okres krótszy niż trzyletni, strony mogą następnie dokonać przedłużenia (jednorazowo bądź wielokrotnie) czasu jego obowiązywania, aż do osiągnięcia maksymalnego terminu dopuszczalnego na gruncie odnośnych przepisów.

Ustawodawca nie wskazuje, wedle jakiej procedury powinno się to odbywać. Sądzę, że wobec milczenia ustawy konieczne jest przyjęcie, iż prolongata okresu obowiązywania tzw. porozumienia zawieszającego w praktyce równoznaczna jest z zawarciem kolejnego porozumienia na podstawie tej samej przesłanki sytuacji finansowej pracodawcy. Można założyć, iż partnerzy społeczni, a szczególnie strona pracownicza, będą zainteresowani w ponownym zbadaniu wspomnianej przesłanki, czemu mogą towarzyszyć dodatkowe negocjacje.

Za niedopuszczalne, jako zmierzające do obejścia prawa, uważam zawieranie – bezpośrednio po upływie maksymalnego, trzyletniego okresu obowiązywania – kolejnego porozumienia zawieszającego w niezmienionych warunkach finansowych, tj. z uwagi na dokładnie tę samą postać przesłanki sytuacji finansowej pracodawcy⁴². Akceptacja przeciwnego stanowiska⁴³ oznaczałaby w praktyce usankcjonowanie możliwości stosowania zamaskowanego porozumienia trwale zmieniającego treść indywidualnych stosunków pracy. Aktualne pozostają więc w tym przypadku uwagi, poczynione przeze mnie przy okazji rozważania problemu maksymalnego okresu obowiązywania porozumienia z art. 23^{1a} k.p.

Jestem zdania, że ponowne wdrożenie tego samego typu tzw. porozumienia antykryzysowego jest dopuszczalne przy alternatywnym spełnieniu jednego z dwóch warunków:

a) od momentu zakończenia obowiązywania poprzedniego porozumienia upłynął czas, w którym nastąpiła przynajmniej jednokrotna realizacja wcześniej zawieszonych uprawnień pracowniczych, np. jeżeli zawieszeniu podlegały przepisy regulaminu wynagradzania przewidujące wypłacanie premii półrocznych, zawarcie kolejnego porozumienia zawieszającego te

⁴² Podobnie: M. Piankowski [w:] *Kodeks pracy z komentarzem*, red. U. Jackowiak, s. 114.

⁴³ J. Stelina [w:] *Kodeks pracy z komentarzem*, red. U. Jackowiak, s. 870; E. Suknarowska-Drzewiecka [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, red. K. Walczak, s. 89.

przepisy możliwe będzie dopiero wówczas, gdy upłynie okres co najmniej sześciu miesięcy, a ponadto rzeczzone premie zostaną przynajmniej raz wypłacone pracownikom;

b) motywem zawarcia „nowego” porozumienia będzie innej postaci przesłanka sytuacji finansowej pracodawcy, np. poprzednio obowiązujące porozumienie spowodowane było gwałtownym wzrostem cen paliw, a aktualnie ekonomiczne położenie pracodawcy komplikuje nałożenie embarga na eksport towarów, których jest on producentem.

Okoliczności powyższe powinny stać się przedmiotem rozważenia w toku negocjacji partnerów społecznych, zainteresowanych zawarciem kolejnego tzw. porozumienia antykryzysowego tego samego typu.

W świetle aktualnie obowiązujących przepisów nie istnieją przeszkody ku temu, aby po trzyletnim okresie zawieszenia przepisów lub postanowień (układowych, umownych) na podstawie jednego typu porozumienia doszło do zawarcia odpowiedniego aktu innego typu (np. po trwającym trzy lata okresie zawieszenia przepisów regulaminu wynagradzania dotyczących podwyższonego dodatku za pracę w porze nocnej partnerzy społeczni postanawiają zawrzeć porozumienie, w wyniku którego zawieszony zostanie układ zbiorowy w części odnoszącej się do deputatu węglowego), choć oczywiście jest to rozwiązanie nieco wątpliwe pod względem aksjologicznym.

ZAKOŃCZENIE OBOWIĄZYWANIA TZW. POROZUMIEŃ ANTYKRYZYSOWYCH

Brzmienie właściwych przepisów przesądza o tym, że tzw. porozumienia antykryzysowe zawierane są na czas określony, a zakończenie ich obowiązywania polega na wygaśnięciu z upływem okresu, na jaki zostały wprowadzone. W poprzedniej części niniejszego opracowania rozważałam też problem, czy mogą one ulegać wcześniejszemu rozwiązaniu za zgodą ich stron. Dla dopełnienia tej analizy należy zastanowić się jeszcze nad kwestią dopuszczalności jednostronnego wypowiedzenia poszczególnych porozumień przed upływem terminu, na jaki zostały zawarte.

Jak już wspominałam wyżej, w trakcie obowiązywania wybranego z tzw. porozumień antykryzysowych może dojść do konfliktu partnerów społecznych na tle oceny sytuacji finansowej pracodawcy, będącej naczelną przesłanką zawierania rzeczonych porozumień. W skrajnych wypadkach reprezentacja pracownicza może podnosić, iż w trakcie negocjowania warunków porozumienia nie zostały jej przedstawione wyczerpujące dane na ten temat. Może ona także zgłaszać zastrzeżenia odnośnie do sposobu, w jaki pracodawca realizuje poszczególne punkty porozumienia. Wszystkie te – wymienione tytułem przykładu – potencjalne okoliczności rodzą pytanie o możliwość jednostronnego wypowiedzenia tzw. porozumienia antykryzysowego.

Niestety, również i w tym wypadku nie można liczyć na wskazówki ze strony ustawodawcy, a czerpanie na zasadzie analogii – przynajmniej w odniesieniu do porozumienia z art. 241²⁷ k.p. – z regulacji dotyczącej układów zbiorowych pracy nie jest dopuszczalne bezwarunkowo. Chcąc więc udzielić odpowiedzi na tak postawiony problem, należy po-

siłkować się regułami wykładni, a w konsekwencji wziąć pod rozwagę trzy potencjalne rozwiązania, w myśl których tzw. porozumienia antykryzysowe:

- a) są bezwzględnie niewypowiadalne,
- b) są wypowiedzalne, o ile strony przewidziały taką możliwość w treści porozumienia,
- c) są co do zasady wypowiedzalne.

Sądzę, że – w oparciu o dyrektywy wykładni funkcjonalnej – zarówno pierwszy, jak i ostatni wariant należy odrzucić ze względu na to, iż wydają się one stać w sprzeczności z antykryzysowym charakterem, przypisanym omawianym porozumieniom. Bezwzględna niewypowiadalność porozumień tego rodzaju jest nie do zaakceptowania w połączeniu z aktualnym wciąż brakiem istnienia jakichkolwiek dyrektyw, dotyczących kontroli przesłanki sytuacji finansowej pracodawcy. Ponadto można wątpić, czy sytuacja, w której pracodawca dysponowałby swoistą gwarancją trwałości zawartego porozumienia, będzie wpływała nań motywująco do podejmowania zdecydowanych działań niwelujących przyczyny oraz przejawy kryzysu. Wydaje się również, że mniejsza byłaby gotowość strony pracowniczej do wyrażenia zgody na zawarcie porozumienia o tak kategorijskich warunkach.

Z kolei zapatrywanie o nieograniczonej wypowiedzalności tzw. porozumień antykryzysowych nie sprzyja *ratio legis* w tym sensie, że nie stwarza warunków elementarnej stabilności, koniecznej do tego, aby pracodawca mógł podejmować skuteczne działania antykryzysowe. Trudno wyobrazić sobie, aby w takich okolicznościach decydował się on np. na zaciągnięcie kredytu, który miałby posłużyć do sfinansowania modernizacji linii produkcyjnej, niezbędnej ku temu, aby przedsiębiorstwo utrzymało się na rynku.

W ten sposób, w wyniku zastosowania metody eliminacji, opowiadam się za rozwiązaniem pośrednim, dopuszczającym możliwość wypowiedzenia tzw. porozumienia antykryzysowego, o ile strony przewidziały to w jego treści⁴⁴. Postanowienie takowe powinno oczywiście precyzować okoliczności uprawniające do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu porozumienia oraz wskazywać, z zachowaniem jakiego okresu będzie się ono odbywać.

PODSUMOWANIE

Podsumowując rozważania na temat zagadnień o charakterze temporalnym, jakie pojawiają się na gruncie instytucji tzw. porozumień antykryzysowych, należy stwierdzić, że jest to obszar, który nie wzbudza może kontrowersji tak poważnych jak pozostałe aspekty omawianej instytucji, jednak również nie jest wolny od braków i błędów oraz wymaga swoistego dopracowania przy okazji kolejnej nowelizacji Kodeksu pracy. W odniesieniu do wszystkich typów analizowanych porozumień wskazane byłoby doprecyzowanie kwestii możliwości ich jednostronnego wypowiedzenia. Co się zaś tyczy porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia (art. 23^{1a} k.p.), za konieczne uważam

⁴⁴ M. Gładoch [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, s. 835.

rozwiązanie istniejącej aktualnie w przepisach kolizji, dotyczącej maksymalnego czasu obowiązywania tego rodzaju aktu. Sądzę ponadto, że modyfikację przepisów warto byłoby poprzedzić przeprowadzeniem badań empirycznych w zakresie średniego czasu obowiązywania poszczególnych typów porozumień oraz ich wpływu na dalsze losy przedsiębiorstw. W mojej ocenie pozwoliłoby to również na ocenę skuteczności oraz przydatności tzw. porozumień antykryzysowych w polskim porządku prawnym.

Bibliografia

- Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Barczycka-Banaszczyk M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008.
- Dral A., *Zasady zawierania porozumień o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy i porozumień o stosowaniu mniej korzystnych warunków umów o pracę*, [w:] *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. A. Patulski i K. Walczak, Warszawa 2009.
- Gersdorf M., *Próba umiejscowienia nowych porozumień o zawieszeniu postanowień umów o pracę w polskim porządku prawnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 1.
- Jackowiak U. (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004.
- Marek A., *Czasowe zawieszenie uprawnień pracowników*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 12.
- Muszalski W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Pisarczyk Ł., *Porozumienia kryzysowe jako instrument dostosowania przedmiotu świadczenia stron stosunku pracy do zmieniających się okoliczności*, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Kraków 2007.
- Rączka K., *Porozumienia zawieszające przepisy prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 11.
- Romer M.T., *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Stelina J., *Nowe instytucje w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 11.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Wagner B. (red.), *Kodeks pracy 2010. Komentarz*, Gdańsk 2010.
- Walczak K. (red.), *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2012.
- Wrątny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005.

Streszczenie: Artykuł obejmuje temporalne zagadnienia porozumień zbiorowych, których istotą jest tymczasowe obniżenie standardów zatrudnienia pracowników w związku z pogorszeniem się sytuacji finansowej pracodawcy (art. 9¹, art. 23^{1a}, art. 241²⁷ k.p.). W pierwszej kolejności omówiony jest moment początkowy obowiązywania tzw. porozumień antykryzysowych; rozważania przynoszą wniosek, że porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy może wejść w życie najwcześniej z chwilą jego zarejestrowania, a pozostałe – z dniem oznaczonym przez strony. Dalej analizowany jest maksymalny możliwy czas obowiązywania porozumień. Ujawnia się problem: czy maksymalny czas obowiązywania porozumienia z art. 23^{1a} k.p. obwarowany jest terminem 3-letnim, czy też pozostawiony jest swobodnemu uznaniu stron. Względy aksjologiczne przemawiają za pierwszą z opcji. Ostatnim problemem jest kwestia, czy tzw. porozumienia antykryzysowe mogą ulegać wypowiedzeniu przez jedną ze stron; udzielona odpowiedź jest twierdząca.

Słowa kluczowe: porozumienia antykryzysowe, porozumienia zawieszające, porozumienia zbiorowe, układy zbiorowe pracy, sytuacja finansowa pracodawcy, zagadnienia temporalne

THE ANTI-CRISIS COLLECTIVE AGREEMENTS – TEMPORAL ISSUES

Summary: The article refers to the temporal issues of anti-crisis collective agreements in labour law, which are reducing the employment's conditions as a consequence of employer's serious economic situation. Firstly, the moment of the beginning is analyzed; it brings a conclusion, that the first potential moment, when an agreement to suspend the collective labour agreement can enter into force, is the day of its registration. As for the other agreements – it is the matter of parties' decision. Secondly, there are some issues on the maximum possible duration of the anti-crisis collective agreements. The main problem is: is the maximum possible duration of the Art. No. 23^{1a} agreement a 3-old-year period, or is it the matter of parties' independent decision. The axiological considerations make the first option more convincing. The last problem is the question, if the anti-crisis collective agreements can be terminated. The answer is positive.

Keywords: anti-crisis agreements, collective agreements, collective labour agreements, employer's economic situation, temporal issues