

126/9/A/2006

WYROK

z dnia 24 października 2006 r.

Sygn. akt SK 41/05*

W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej

Trybunał Konstytucyjny w składzie:

Jerzy Stępień – przewodniczący
Jerzy Ciemniewski – sprawozdawca
Teresa Dębowska-Romanowska
Marian Grzybowski
Janusz Niemcewicz,

protokolant: Grażyna Szałygo,

po rozpoznaniu, z udziałem skarżącej oraz Sejmu i Prokuratora Generalnego, na rozprawie w dniu 24 października 2006 r., skargi konstytucyjnej Teresy Dworczyńskiej-Jankowiak o zbadanie zgodności:

art. 241²⁷ § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) z art. 24, art. 30, art. 47 i art. 65 ust. 1 Konstytucji,

o r z e k a:

Art. 241²⁷ § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) jest zgodny z art. 24, art. 30 i art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 47 Konstytucji.

UZASADNIENIE:

I

1. W skardze konstytucyjnej z 15 marca 2005 r. skarżąca Teresa Dworczyńska-Jankowiak wniosła o stwierdzenie, że art. 241²⁷ § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.; dalej: k.p. lub kodeks pracy) jest niezgodny z art. 24, art. 30, art. 47 i art. 65 ust. 1 Konstytucji.

W ocenie skarżącej, zakwestionowany przepis jest sprzeczny z Konstytucją przez to, że dopuszcza zmiany w treści stosunku pracy bez wiedzy i zgody pracownika.

Skarga została złożona w związku z następującym stanem faktycznym.

Skarżąca była zatrudniona, na podstawie umowy o pracę, w Spółdzielni Handlowo-Produkcyjnej „Zgoda” w Jarocinie, od 18 maja 1970 r. do 10 września 2003 r. Umowa została rozwiązana na podstawie porozumienia stron, po nabyciu przez skarżącą uprawnień do wcześniejszej emerytury. W dniu rozwiązania stosunku pracy staż pracy skarżącej wynosił 35 lat. Pismem z 17 września 2003 r. skarżąca zwróciła się do Spółdzielni o wypłatę nagrody jubileuszowej, przysługującej na podstawie obowiązującego w Spółdzielni układu zbiorowego pracy.

* Sentencja została ogłoszona dnia 31 października 2006 r. w Dz. U. Nr 198, poz. 1464.

W piśmie z 23 września 2003 r. Spółdzielnia wyjaśniła, że 18 marca 2003 r. – w wyniku porozumienia pracodawcy ze Związkiem Zawodowym Pracowników Spółdzielni Handlowo-Produkcyjnej „Zgoda” w Jarocinie – część przepisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, w tym przepis uprawniający do nagrody jubileuszowej, została zawieszona na okres od 1 kwietnia 2003 r. do 31 marca 2003 r. Na tej podstawie zakład pracy odmówił skarżącej wypłaty nagrody jubileuszowej.

Pozwem z 9 października 2003 r. skarżąca wniosła przeciwko Spółdzielni Handlowo-Produkcyjnej „Zgoda” w Jarocinie o zasądzenie kwoty 4000 zł z ustawowymi odsetkami od 11 września 2003 r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Jarocinie wyrokiem z 16 listopada 2004 r. (sygn. akt IV P 582/03) oddalił powództwo. W uzasadnieniu wyroku podniósł, że „uprawnienia, których pracownicy nie nabyli w okresie zawieszenia układu, bezpowrotnie tracą, a nie zostają przesunięte w czasie”. Strony porozumienia mogą postanowić inaczej, jednakże w wypadku braku uregulowania tej kwestii należy przyjąć, że powódka utraciła prawo do nagrody jubileuszowej.

W apelacji skarżąca zarzuciła m.in., że orzeczenie zostało wydane w oparciu o przepis sprzeczny z Konstytucją, z pominięciem podstawowych zasad prawa pracy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu oddalił apelację (wyrok z 27 stycznia 2005 r., sygn. akt V Pa 5/05). Podtrzymał przy tym pogląd Sądu Rejonowego, że zawieszenie, na podstawie art. 241²⁷ § 3 kodeksu pracy, stosowania u danego pracodawcy układu zbiorowego pracy nie wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę. Jednocześnie Sąd Okręgowy przyjął, inaczej niż Sąd Rejonowy, że zawieszenie postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy oznacza jedynie okresowe wstrzymanie ich realizacji, a nie pozbawienie uprawnień przysługujących na mocy układu.

Przytoczone stanowisko Sądu Okręgowego, zdaniem skarżącej, nie ma znaczenia dla oceny konstytucyjności art. 241²⁷ § 3 kodeksu pracy, gdyż zarzut dotyczy sposobu wprowadzenia w życie instytucji zawieszenia układu – z mocy prawa ze skutkiem natychmiastowym, bez zgody i wiedzy pracownika.

Skarżąca utrzymuje, że zaskarżony przepis, prowadząc do jednostronnej zmiany treści umowy o pracę, godzi w konstytucyjną zasadę ochrony pracy (art. 24 Konstytucji), gdyż przymusza do pracy za inne aniżeli umówione wynagrodzenie. Narusza tym samym godność osobistą (art. 30 Konstytucji) przez to, że bez woli i wiedzy pracownika dopuszcza kreowanie jego stosunku pracy, a także godzi w cześć, dobre imię i prawo skarżącej do decydowania o swoim życiu osobistym (art. 47 Konstytucji). Zdaniem skarżącej art. 241²⁷ § 3 kodeksu pracy narusza także prawo wolności wyboru i wykonywania zawodu oraz miejsca pracy (art. 65 ust. 1 Konstytucji). Brak wypowiedzenia dotychczasowych warunków wynagrodzenia spowodował, że skarżąca nie miała możliwości swobodnego wyboru miejsca pracy i pozostawała w błędnym przekonaniu, że może liczyć na przewidzianą w układzie zbiorowym pracy nagrodę jubileuszową.

2. Prokurator Generalny w pisemnym stanowisku z 15 listopada 2005 r. wyraził pogląd, że art. 241²⁷ § 3 k.p. jest zgodny z art. 65 ust. 1 i nie jest niezgodny z art. 30 Konstytucji. Natomiast postępowanie w zakresie kontroli zgodności zakwestionowanego przepisu z art. 24 i art. 47 Konstytucji podlega umorzeniu z powodu niedopuszczalności wydania wyroku.

Prokurator Generalny podkreślił, że w świetle art. 241²⁷ kodeksu pracy zawieszenie uprawnień wynikających z obowiązującego w danym zakładzie pracy układu może nastąpić jedynie na określony okres i w określonym trybie, w razie gdy sytuacja jest na tyle

trudna, że może prowadzić do zwolnień pracowników. W żadnym wypadku kwestionowany przepis nie prowadzi do pozbawienia pracownika jego uprawnień.

Rozważając, czy tego rodzaju przejściowe ograniczenie uprawnień pracowniczych narusza przywołane w skardze przepisy Konstytucji, Prokurator Generalny odniósł się do poszczególnych wzorców powołanych przez skarżącą.

Zdaniem Prokuratora Generalnego, z treści art. 24 Konstytucji wynikają określone obowiązki organów państwa. Przepis ten nie wyraża natomiast wolności i praw, których naruszenie daje prawo obywatelowi do wystąpienia ze skargą konstytucyjną. Skarżąca nie wykazała związku między treścią zaskarżonego przepisu a zasadą wynikającą z omawianego wzorca konstytucyjnej kontroli. Ma on bowiem charakter normy programowej, nie kreuje więc po stronie obywateli praw lub wolności, w rozumieniu art. 79 ust. 1 Konstytucji. Z tego względu, postępowanie w tym zakresie podlega umorzeniu, na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643 ze zm.), z powodu niedopuszczalności wydania orzeczenia.

W ocenie Prokuratora Generalnego także art. 30 Konstytucji nie zawiera uszczegółowienia praw obywatelskich, których naruszenie może być przedmiotem skargi konstytucyjnej. Z przepisu tego wynika podstawa, na której mogą być oparte pozostałe wolności i prawa. Poza tym art. 30 Konstytucji skierowany jest do władz publicznych, na których ciąży obowiązek zapewnienia należytej ochrony każdemu i w każdej racjonalnej sytuacji, a także zakazuje takiego działania, które mogłoby być jakimkolwiek naruszeniem godności. Prokurator Generalny nie wyklucza, że naruszenie godności mogłoby wynikać z przepisu stanowiącego przedmiot skargi konstytucyjnej, jednak w rozważanej sprawie okoliczności takie nie zachodzą. Skarżąca utrzymuje, że naruszenie godności polegać ma na naruszeniu wolności, gdyż „zaskarżony przepis z mocy prawa, zatem bez wiedzy i woli pracownika, kreuje stosunek pracy”. W ocenie Prokuratora Generalnego, trudno uznać, że taki zarzut pozostaje w związku z naruszeniem godności, nawet w najszerszym ujęciu tego słowa. Należy zatem dojść do wniosku, że w tym zakresie zachodzi nieadekwatność wzorca konstytucyjnej kontroli.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 47 Konstytucji, Prokurator Generalny uznał, że twierdzenie skarżącej, iż kwestionowany przepis umożliwił pracodawcy podjęcie decyzji o jej życiu osobistym, a brak wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy nie pozwala na godne odejście z pracy, jest niezrozumiałe. Kwestionowany przepis nie tylko nie dotyczy zmiany warunków pracy, ale nie można dopatrzeć się w jego treści jakiegokolwiek ingerencji w życie osobiste skarżącej. W szczególności, skarżąca nie wykazała, na jakie decyzje osobiste miał wpływ przepis zezwalający na czasowe zawieszenie uprawnień pracowniczych, skoro skarżąca rozwiązała umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę, wkrótce po zawieszeniu części przepisów zakładowego układu zbiorowego pracy. Fakty te nie pozostają ze sobą niewątpliwie w żadnym związku.

Prokurator Generalny podniósł, że obowiązkiem wnoszącego skargę jest wskazanie nie tylko przepisu, który budzi zastrzeżenia, i podanie wzorców konstytucyjnej kontroli, lecz także uzasadnienie swoich twierdzeń w sposób wyczerpujący. Analiza zarzutów, odnoszących się do omawianej kwestii, nie daje podstaw do przyjęcia, że warunek ten został spełniony, dlatego postępowanie w tym zakresie podlega umorzeniu z powodu niedopuszczalności wydania orzeczenia.

Kolejny z powołanych wzorców – art. 65 ust. 1 Konstytucji – zapewnia każdemu wolność wyboru i wykonania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Zdaniem Prokuratora Generalnego, wbrew twierdzeniom skarżącej, nie można doszukać się naruszenia tych zasad przez kwestionowany przepis. Prawo do czasowego zawieszenia uprawnień

pracowniczych, przewidziane w akcie prawnym rangi ustawowej (i to jedynie z przyczyn doniosłych i z zachowaniem określonej procedury), nie uniemożliwia nikomu swobodnego wyboru miejsca pracy. O wyborze miejsca pracy decyduje wiele przesłanek, przy czym możliwość zatrudnienia w danym zakładzie pracy zależy nie tylko od woli pracownika.

Prokurator Generalny podkreślił, że jakkolwiek warunki ekonomiczne danego zakładu pracy mają wpływ na jego sytuację kadrową, to brak uprawnienia pracodawcy do zawieszenia – w porozumieniu z właściwymi związkami zawodowymi – niektórych pracowniczych uprawnień, określonych w układzie zbiorowym pracy, nie poprawiłby sytuacji zatrudnionych w nim pracowników. Wręcz przeciwnie – uprawnienie wynikające z zakwestionowanego przepisu jest szansą na uratowanie zakładu pracy i ochronę pracowników przed zwolnieniami. W związku z tym nie można zgodzić się z zarzutem naruszenia zasad, które wynikają z art. 65 ust. 1 Konstytucji.

3. Marszałek Sejmu w piśmie z 7 czerwca 2006 r. przedstawił wyjaśnienia Sejmu w sprawie skargi konstytucyjnej, wnosząc o stwierdzenie, że art. 241²⁷ § 3 kodeksu pracy jest zgodny z art. 30 i art. 65 Konstytucji oraz nie jest niezgodny z art. 47 Konstytucji. Jednocześnie wniósł o umorzenie postępowania w zakresie badania zgodności kwestionowanego przepisu z art. 24 Konstytucji z powodu niedopuszczalności wydania orzeczenia.

W ocenie Sejmu, art. 24 Konstytucji, wyrażający jedną z zasad funkcjonowania państwa, nie może stanowić podstawy skargi konstytucyjnej, gdyż nie jest źródłem wolności i praw podmiotowych jednostki.

Odnosząc się do kolejnego wzorca – art. 30 Konstytucji, Marszałek Sejmu wskazał, że przepis ten ma charakter generalny i jego stosowanie jako samoistnego wzorca konstytucyjnego może się zdarzyć jedynie wyjątkowo. Zdaniem Sejmu, skarżąca nie wykazała, aby w związku z obowiązywaniem art. 241²⁷ § 3 kodeksu pracy doszło do naruszenia godności pracownika.

Marszałek Sejmu nie podzielił również poglądu, że zawieszenie układu powinno łączyć się z wypowiedzeniem dotychczasowych warunków pracy. Podkreślił, że porozumienie pomiędzy stronami układu powoduje tylko czasowe zawieszenie pewnych uprawnień, toteż stosowanie takiego samego reżimu, jak w przypadku trwałej zmiany sytuacji pracownika, nie jest konieczne. Przyjęte w art. 241²⁷ § 3 kodeksu pracy rozwiązanie nie ogranicza przy tym możliwości wypowiedzenia umowy pracę, a więc nie zmusza pracownika do pracy u określonego pracodawcy lub na warunkach, które pracownik uważa za niekorzystne.

Tym samym, w opinii Sejmu, zarzut sprzeczności art. 241²⁷ § 3 kodeksu pracy z art. 65 Konstytucji jest niezasadny. Konstytucyjna wolność pracy łączy się z adresowanym do władz publicznych generalnym zakazem wprowadzania ograniczeń w swobodnym decydowaniu przez jednostkę o podjęciu, kontynuowaniu i zakończeniu pracy oraz o wyborze pracodawcy. Pracownik, który nie godzi się na nowe warunki pracy (czasowe zawieszenie prawa do niektórych świadczeń) ma prawo wypowiedzieć stosunek pracy z zachowaniem ustawowych terminów lub rozwiązać go za porozumieniem stron.

Wzorzec w postaci art. 47 Konstytucji Sejm uznał natomiast za nieadekwatny. Podniósł, że prywatność skarżącej, odnosząca się do jej życia osobistego, rodzinnego, towarzyskiego i obejmująca autonomię informacyjną, nie została w żaden sposób naruszona przez zawieszenie niektórych postanowień układu zbiorowego. Nie sposób uznać, stwierdza Marszałek Sejmu, że ustawodawca – dopuszczając w określonych okolicznościach czasowe zawieszenie obowiązywania układu – w jakikolwiek sposób

zezwał na ingerencję w życie prywatne czy rodzinne pracownika, pozyskiwanie informacji na jego temat, naruszenie jego czci lub dobrego imienia. Z tych względów zasada ochrony życia prywatnego nie jest w tym wypadku adekwatnym wzorcem.

II

Na rozprawie 24 października 2006 r. pełnomocnik skarżącej przedłożył dokumenty, z których wynika, że 14 lutego 2006 r. skarżąca, odwołując się do stanowiska Sądu Okręgowego w Kaliszu, wystąpiła ponownie z wnioskiem do Spółdzielni Handlowo-Produkcyjnej „Zgoda” w Jarocinie o wypłatę nagrody jubileuszowej. Pełnomocnik Spółdzielni w piśmie z 21 lutego 2006 r. poinformował skarżącą, że Zarząd Spółdzielni wypowiedział, na podstawie art. 241⁷ k.p., z dniem 1 lutego 2005 r., Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z jednomiesięcznym wypowiedzeniem. Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu wpisał informację dotyczącą wypowiedzenia do Rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy 9 lutego 2005 r. pod numerem U-CDXXXV/Op. Aktualnie w Spółdzielni Handlowo-Produkcyjnej „Zgoda” w Jarocinie obowiązuje „regulamin wynagradzania”, który nie przewiduje nagród jubileuszowych.

Pełnomocnik skarżącej podniósł, że wobec nowego stanu faktycznego i stanowiska Spółdzielni, ponowne wystąpienie na drogę sądową nie gwarantuje, że żądanie skarżącej zostanie uwzględnione. Przywołał ponadto ponownie zarzuty sformułowane w skardze konstytucyjnej. Podkreślił, że zasadniczym przedmiotem skargi nie jest kwestia utraty nagrody jubileuszowej, ale okoliczność, że kwestionowany przepis uniemożliwił skarżącej ukształtowania warunków umowy o pracę, przez co narusza art. 24, art. 30, art. 47 i art. 65 ust. 1 Konstytucji.

Pozostali uczestnicy postępowania podtrzymali stanowiska zajęte na piśmie i zawarłą w nich argumentację.

III

Trybunał Konstytucyjny zważył, co następuje:

1. Przedmiot skargi konstytucyjnej stanowi art. 241²⁷ § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.; dalej: k.p. lub kodeks pracy), który pozostaje w ścisłym związku z treścią art. 241²⁷ § 1 kodeksu pracy. Ten ostatni przepis przewiduje, że ze względu na sytuację finansową pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 3 lata. W razie, gdy u pracodawcy obowiązuje jedynie układ ponadzakładowy, porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień mogą zawrzeć strony uprawnione do zawarcia układu zakładowego.

Zgodnie z zakwestionowanym art. 241²⁷ § 3 kodeksu pracy: „W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy”.

Jak wynika z zaskarżonego przepisu, zawarcie porozumienia o zawieszeniu stosowania układu nie wymaga dokonania wypowiedzenia warunków umowy o pracę, albowiem zawieszenie stosowania całości lub części układu następuje z mocy prawa. Takie rozwiązanie narusza, zdaniem skarżącej, art. 24, art. 30, art. 47 i art. 65 ust. 1 Konstytucji.

2. Przewidziana w art. 241²⁷ § 3 k.p. możliwość zawieszenia układu zbiorowego ma na celu udzielenie pomocy pracodawcy w przezwyciężeniu trudności finansowych, co leży również w interesie załogi, ponieważ pogłębienie się tych trudności może skutkować zaprzestaniem prowadzenia działalności gospodarczej danej firmy lub prowadzić do redukcji zatrudnienia. W pierwotnym brzmieniu art. 241²⁷ § 3 k.p. jednoznacznie wskazywał, że celem instytucji zawieszenia jest „uniknięcie lub ograniczenie zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy”. Obecnie przesłanka ta nie jest wyrażona *expressis verbis*, ale niewątpliwie stanowi ona główny motyw zgody związków zawodowych na zawieszenie układu (zob. J. Wrątny, D. Kotowska, B. Skulimowska, J. Szczot, *Kodeks pracy*, Warszawa 2001, s. 365).

O tym, czy sytuacja finansowa pracodawcy uzasadnia zawieszenie stosowania układu, decydują strony porozumienia, a więc pracodawca i związki zawodowe. Ocena ta nie podlega kontroli innego organu. Oznacza to, że przedstawiciele pracodawcy oraz związków zawodowych samodzielnie określają, w jakim momencie sytuacja pracodawcy jest na tyle trudna, że wymaga zawieszenia układu zbiorowego pracy w celu uniknięcia bardziej drastycznych skutków niż czasowe wyłączenie lub ograniczenie uprawnień przewidzianych w układzie.

Celem zawieszenia stosowania układu jest poprawa sytuacji ekonomicznej pracodawcy. Tym samym zawieszenie obejmuje zazwyczaj te postanowienia układu, które odnoszą się do wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń na rzecz pracowników, jak np. dodatki stażowe, funkcyjne czy nagrody jubileuszowe.

Należy jednak zaznaczyć, że porozumienie o zawieszeniu układu nie może prowadzić do sytuacji, kiedy odnośnie do pracowników będą stosowane warunki zatrudnienia mniej korzystne niż gwarantują to przepisy ustawowe lub przepisy wydane na podstawie ustaw. Jest to konsekwencją zasady, zgodnie z którą postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 2 k.p.). Zasadę tę wyrażał wcześniej art. 241 k.p., uchylony ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Unormowanie to stało się zbędne wobec ustanowienia identycznej reguły w art. 9 § 2 k.p. Porozumienie o zawieszeniu postanowień układu dotyczyć może zatem tych wszystkich warunków zatrudnienia, które zawierają regulacje rozszerzające na korzyść pracownika poziom uprawnień gwarantowanych w aktach powszechnie obowiązujących (zob. I. Sierocka, *Zakres podmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Białystok 2000, s. 183).

Zawieszenie układu lub jego części może nastąpić tylko na czas określony. Nie ma jednak przeszkód dla zawarcia kolejnego porozumienia o zawieszeniu układu po upływie czasu obowiązywania dotychczasowego porozumienia, jeśli nadal wymaga tego sytuacja finansowa pracodawcy. Zgodnie z art. 241²⁷ § 1 k.p. porozumienie o zawieszeniu może być zawarte na okres nie dłuższy niż 3 lata.

3. Należy zwrócić uwagę, iż skarżąca kwestionuje nie samą możliwość zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 241²⁷ § 1 k.p., ale zasadę, że warunków umów o pracę, wynikających z układu zakładowego, nie stosuje się – z mocy prawa – przez czas określony w porozumieniu. Skarżąca wywodzi, że niezgodny z Konstytucją jest przepis, który w tej sytuacji zwalnia pracodawcę od dokonania indywidualnego wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy.

Porozumienie o zawieszeniu stosowania układu podlega zgłoszeniu do rejestru – odpowiednio – układów zakładowych lub układów ponadzakładowych. Obowiązek taki wprost przewiduje art. 241²⁷ § 2 k.p. Z faktu, że omawiane porozumienie podlega

rejestracji wynika także odpowiednie stosowanie art. 241¹² k.p., z którego wynika, iż wchodzi ono w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania. Niezależnie od zgłoszenia porozumienia do odpowiedniego rejestru, pracodawca zawiadamia pracowników o zawieszeniu układu (art. 241¹² § 2 k.p.). Jak wskazują ustalenia sądów orzekających w sprawie skarżącej, zawiadomienie takie miało miejsce.

Obok porozumienia, o którym mowa w art. 241²⁷ k.p., przepisy prawa pracy przewidują także inne porozumienia zbiorowe, zaliczane w piśmiennictwie do tzw. porozumień kryzysowych, zawieranych w sytuacji zaistnienia trudności ekonomiczno-finansowych u pracodawcy (zob. K. W. Baran, *Z problematyki „innych porozumień” w zbiorowym prawie pracy*, „Radca Prawny” 2006, z. 1, s. 68-73).

Jako przykład może posłużyć art. 9¹ k.p., który umożliwia zawarcie porozumienia o zwieszeniu w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych. Porozumienie to również uzasadnia trudna sytuacja pracodawcy, przy czym art. 241²⁷ k.p. stosuje się odpowiednio. Oznacza to, że w zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie stosuje się z mocy prawa wynikających z zawieszonych postanowień prawa pracy warunków umów o pracę i innych aktów kreujących stosunek pracy (zob. M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 38). Porozumienie, o którym mowa ma charakter przejściowy, nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. Podobnie, jak w wypadku zawieszenia stosowania układu zbiorowego pracy, pracodawca nie ma obowiązku dokonania wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 42 § 1-3 k.p.

Z inną sytuacją mamy do czynienia w przypadku wprowadzania trwałych zmian w treści układu zbiorowego pracy. Zgodnie z art. 241¹³ § 2 k.p. postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Takie odmienne rozwiązanie uzasadnia szczególny charakter układów zbiorowych pracy oraz rola i cel innych porozumień zawieranych przez pracodawców z pracownikami (związkami zawodowymi).

Jak podniósł Sąd Najwyższy w uchwale z 29 listopada 2005 r., „Układ zbiorowy jest swoistym źródłem prawa pracy o najszerszym zakresie podmiotowym i przedmiotowym, stanowiącym podstawowy instrument autonomicznego kształtowania stosunków pracy przez partnerów społecznych i stabilizującym warunki zatrudnienia (zob. art. 77¹ k.p. i przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy). Inne porozumienia zbiorowe, jak np. porozumienie dotyczące warunków zatrudnienia pracowników w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych), porozumienie dotyczące zasad postępowania w sprawach pracowników objętych planowanymi zwolnieniami grupowymi (art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. Nr 90, poz. 844), a także pakiet socjalny, regulujący uprawnienia pracownicze związane z restrukturyzacją przedsiębiorstw, a zwłaszcza z ich prywatyzacją i komercjalizacją, odnoszą się – w odróżnieniu od układu – do szczególnych sytuacji związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa (zakładu pracy) i są instrumentem elastycznego reagowania na te sytuacje. To zróżnicowanie roli układu zbiorowego pracy i innych (szczególnych) porozumień zbiorowych uzasadnia specjalną ochronę stabilności warunków pracy ukształtowanych przez układ, wyrażającą się – między innymi – w rejestracji układu, uprzedniej kontroli jego zgodności z prawem, a także w konieczności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do jego zmiany na niekorzyść pracownika. Natomiast szczególny charakter pozostałych porozumień

zbiorowych uzasadnia dopuszczalność zmiany kształtowanych przez nie warunków pracy i płacy w celu elastycznego reagowania na zmiany warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa, bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. Warto także podkreślić, że nie oznacza to pozbawienia pracowników ochrony. Każda zmiana porozumienia wymaga bowiem zgodnej woli stron porozumienia, w tym zgody związku zawodowego reprezentującego interesy pracowników. Należy uznać, że w tej sytuacji zmiany, nawet jeśli są niekorzystne dla poszczególnych pracowników, są uzasadnione ogólniej widzianym interesem załogi zakładu lub innej grupy pracowniczej. Można też wskazać, że dopuszczenie stosowania *a simili* art. 241¹³ § 2 k.p. do innych niż układ porozumień zbiorowych otworzyłoby w konsekwencji drogę do stosowania do nich, na tej samej zasadzie, także innych przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy, przekreślając tym samym *ratio legis* odmiennego uregulowania tych różnych porozumień w przepisach prawa” (sygn. akt II PZP 8/05, OSNP z. 5-6/2006, poz. 72).

W wyroku z 25 listopada 2004 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że „przepis art. 241¹³ § 2 k.p., przewidujący stosowanie wypowiedzenia zmieniającego do zmiany na niekorzyść pracownika warunków pracy lub płacy ukształtowanych przez układ zbiorowy, jest wyjątkiem od art. 42 § 1 k.p., który dopuszcza stosowanie tego wypowiedzenia tylko do warunków pracy lub płacy wynikających z umowy o pracę”. Sąd Najwyższy, wydając orzeczenie dotyczące zmian w treści Pakietu Gwarancji Pracowniczych, stwierdził, że „uznanie istnienia obowiązku pracodawcy stosowania wypowiedzenia zmieniającego do zmiany warunków pracy lub płacy ukształtowanych przez Aneks (porozumienie zmieniające Pakiet), byłoby niedopuszczalnym, w świetle zasad wykładni, rozszerzeniem uregulowań mających charakter wyjątków od art. 42 § 1 k.p. W tej sytuacji, stosowanie *per analogiam* art. 241¹³ § 2 k.p. do porozumień zbiorowych innych niż układ zbiorowy pracy, byłoby poprawianiem prawa do stanu zgodnego z wyobrażeniami interpretatora o tym, jakie prawo być powinno, a zatem niedopuszczalnym wypełnianiem tzw. luki aksjologicznej. Zastosowaniu takiej interpretacji sprzeciwia się także dyrektywa wykładni prawa, wskazująca że przepis określający wyjątek w stosunku do przepisu ogólniejszego nie może być interpretowany *a simili*, a więc rozszerzająco (*exceptiones non sunt extentendae*). Wynika stąd zatem, że art. 241¹³ § 2 k.p. nie ma zastosowania do postanowień porozumienia zbiorowego innego niż układ zbiorowy pracy”. Równocześnie Sąd podkreślił, „że wypowiedzenie zmieniające byłoby konieczne, gdyby umowa o pracę powódki odsyłała do postanowień Pakietu. W takim bowiem przypadku warunki pracy lub płacy, będące przedmiotem tego odesłania, wynikałyby równocześnie z umowy o pracę (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1996 r., I PKN 23/96, OSNAPiUS nr 15/1997, poz. 270)” (sygn. akt III PK 57/04, OSNP z. 13/2005, poz. 188).

Przedstawiona w powołanych wyrokach Sądu Najwyższego argumentacja prowadzi do wniosku, że specyfika porozumień zawieranych z uwagi na sytuację finansową pracodawcy na okres przejściowy usprawiedliwia odstępstwo od obowiązku dokonywania wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Stworzenie pracodawcy możliwości szybkiego reagowania na sytuację ekonomiczną, przy jednoczesnym obowiązku stosowania wypowiedzenia zmieniającego, byłoby nierealne. Co istotne, jak wskazuje orzecznictwo Sądu Najwyższego, przepis art. 241²⁷ § 3 k.p. wprowadza automatyzm zmian niekorzystnych dla pracownika, ale dotyczy to tylko tych postanowień umów o pracę, które wynikały z zawieszonego układu zbiorowego. Postanowienia umów o pracę przewidujące uprawnienia pracownika, nieznajdujące podstawy w układzie zbiorowym, nie są postanowieniami wynikającymi z układu. Przepis art. 241²⁷ § 3 k.p. nie ma zatem wobec nich zastosowania (zob. K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy, Komentarz*, Kraków 2006, s. 756).

Zasadnicze znaczenie ma również okoliczność, że pracodawca obowiązany jest

poinformować pracowników o wprowadzonych zmianach. W istocie pracownik poinformowany o zawieszeniu postanowień układu nie znajduje się w położeniu gorszym niż pracownik, wobec którego dokonano wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest jednostronną czynnością prawną, dokonywaną przez pracodawcę, której głównym celem jest zmiana treści stosunku pracy, natomiast celem ewentualnym i ubocznym jest rozwiązanie stosunku pracy (zob. art. 42 k.p.). Zmiana warunków pracy i płacy następuje z upływem okresu wypowiedzenia, gdy pracownik zaakceptuje złożoną mu ofertę nowych warunków pracy albo, co najmniej, nie odrzuci jej przed upływem połowy okresu wypowiedzenia. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków zatrudnienia, wypowiedzenie zmieniające przekształca się w wypowiedzenie definitywne i stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia.

Nic nie stoi na przeszkodzie, by pracownik, który uznał, że zawieszenie stosowania postanowień układu zbiorowego jest dla niego niekorzystne, rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem bądź na mocy porozumienia stron.

4. Ciążący na pracodawcy obowiązek poinformowania pracowników o zawartym porozumieniu w sprawie czasowego zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pozwala, w ocenie Trybunału Konstytucyjnego, uznać, że kwestionowany przepis nie narusza tych praw konstytucyjnych, na które powołuje się skarżąca.

Art. 24 Konstytucji stanowi, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej i Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Przepis ten zawiera deklarację, obejmując swoją ochroną warunki, zakres i treść świadczenia i przyjmowania pracy w ramach zarówno stosunku pracy, jak również świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego rodzaju zatrudnienia (zob. *Konstytucje Rzeczypospolitej Polskiej oraz komentarz do Konstytucji RP z 1997 r.*, J. Boć red., Wrocław 1998, s. 61). Oznacza to, że na państwie ciąży obowiązek ochrony pracowników jako „słabszej” strony stosunku pracy, a w konsekwencji obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji prawnych ochrony, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem bądź nieuzasadnionymi działaniami pracodawców (zob. wyrok TK z 18 października 2005 r., sygn. SK 48/03, OTK ZU nr 9/A/2005, poz. 101).

Zdaniem Prokuratora Generalnego i Sejmu, powołany wzorzec ma charakter normy programowej. Brak wskazania podmiotowego prawa lub wolności, którego naruszenie daje się wywieść ze wskazanego wzorca (niebędącego przepisem określającym elementy statusu jednostki), wyklucza możliwość uznania danego przepisu za dopuszczalny wzorzec kontroli i w tym zakresie postępowanie podlega umorzeniu.

W ocenie Trybunału Konstytucyjnego, treść badanej skargi konstytucyjnej pozwala uznać, że art. 24 Konstytucji, powołany obok art. 65 ust. 1 Konstytucji, może stanowić wzorzec badania zakwestionowanego przepisu. Jak podniósł Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 29 kwietnia 2003 r., analiza niektórych przepisów rozdziału I Konstytucji prowadzi do wniosku, że wynikać z nich mogą nie tylko zasady prawa w sensie przedmiotowym, ale i prawa podmiotowe. Jednak znajdują one z reguły swoją konkretyzację w tej materii w rozdziale II. Taki związek dostrzegł Trybunał między art. 24 Konstytucji z jednej, a art. 65 Konstytucji z drugiej strony (sygn. SK 24/02, OTK ZU nr 4/A/2003, poz. 33).

Należy stwierdzić, że tworzenie warunków do zachowania miejsc pracy stanowi element realizacji obowiązku ochrony przewidzianej w art. 24 Konstytucji. Obowiązek ten może być realizowany przez państwo z jednej strony – w granicach określonych zasadami gospodarki rynkowej (art. 20 Konstytucji), a z drugiej – w ramach społecznego charakteru tej gospodarki, co oznacza w tym wypadku respektowanie interesów i praw

pracowniczych. Rozwiązanie ukształtowane przez art. 241²⁷ k.p. stanowi instrument chroniący pracę.

Kolejny zarzut – naruszenia art. 30 Konstytucji – zasadza się na twierdzeniu skarżącej, że zakwestionowany przepis z mocy prawa, zatem bez wiedzy i woli pracownika, kreuje stosunek pracy.

Art. 30 Konstytucji uznaje przyrodzoną i niezbywalną godność człowieka za wartość nienaruszalną, której poszanowanie i obrona jest obowiązkiem władz publicznych. W wyroku z 5 marca 2003 r. Trybunał Konstytucyjny zwrócił uwagę na dwa wymiary konstytucyjnie gwarantowanej godności człowieka. W ślad za poglądami formułowanymi w doktrynie, Trybunał uznał, że „godność człowieka jako wartość transcendentna, pierwotna wobec innych praw i wolności człowieka (dla których jest źródłem), przyrodzona i niezbywalna – towarzyszy człowiekowi zawsze i nie może być naruszona ani przez prawodawcę, ani przez określone czyny innych podmiotów. W tym znaczeniu człowiek zawsze zachowuje godność i żadne zachowania nie mogą go tej godności pozbawić ani jej naruszyć. W drugim znaczeniu godność człowieka występuje jako «godność osobowa» najbliższa temu, co może być określane prawem osobistości, obejmującym wartości życia psychicznego każdego człowieka oraz te wszystkie wartości, które określają podmiotową pozycję jednostki w społeczeństwie i które składają się, według powszechnej opinii, na szacunek należny każdej osobie. Oczywiście, jedynie godność w tym drugim znaczeniu może być przedmiotem naruszenia, może być «dotknięta» przez zachowania innych osób oraz regulacje prawne” (sygn. K 7/01, OTK ZU nr 3/A/2003, poz. 19). Przedstawione przez skarżącą zarzuty nie pozwalają uznać, iż doszło do naruszenia godności skarżącej, zwłaszcza, że jak ustalono w toku postępowania dowodowego, pracownicy zostali powiadomieni o zawartym porozumieniu.

Badana regulacja, w istocie ustanowiona także w interesie pracowników zagrożonych – w wyniku trudnej sytuacji finansowej pracodawcy – utratą pracy, nie może być uznana za niezgodną z Konstytucją. Obowiązek powiadomienia pracowników o zawartym porozumieniu pozwala im na podjęcie decyzji o dalszym zatrudnieniu. Do informowania o porozumieniu o zawieszeniu układu obliguje art. 241¹² § 2 k.p.

Na marginesie należy zwrócić uwagę, że prawo pracowników do informacji wynika także z regulacji wspólnotowych. Dyrektywa Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz. Urz. WE L 288 z 18.10.1991, s. 32-35) wskazuje, że obowiązek indywidualnego informowania pracownika dotyczy przede wszystkim warunków pracy określonych w umowie o pracę i układach zbiorowych pracy. Efektem wdrożenia dyrektywy było nadanie nowego brzmienia art. 29 k.p. Istotne znaczenie ma również dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. Urz. WE L 80 z 23.03.2002, s. 29-34). Implementację powołanej dyrektywy stanowi ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550).

Odnosząc się do dalszych zarzutów, nie sposób zgodzić się ze skarżącą, iż zakwestionowany przepis umożliwił pracodawcy podjęcie decyzji o jej życiu osobistym, naruszając w ten sposób art. 47 Konstytucji, który stanowi, że: „Każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym”. Zawieszenie niektórych postanowień układu zbiorowego nie mogło prowadzić do ingerencji w prywatność skarżącej, odnoszącą się do jej życia osobistego czy rodzinnego i obejmującą autonomię informacyjną. Jak słusznie zauważa Marszałek Sejmu, nie sposób uznać, że ustawodawca – zezwalając w określonych

okolicznościach na czasowe zawieszenie obowiązywania układu – w jakikolwiek sposób zezwalał na ingerencję w życie prywatne czy rodzinne pracownika, pozyskiwanie informacji na jego temat, naruszenie jego czci lub dobrego imienia. Z tych względów, zasada ochrony życia prywatnego nie jest w tym wypadku adekwatnym wzorcem.

5. Mając na względzie treść obowiązujących przepisów kodeksu pracy, dotyczących układów zbiorowych pracy, Trybunał Konstytucyjny nie podzielił także zarzutu skarżącej opartego na art. 65 ust. 1 Konstytucji. Jak wykazano wcześniej, wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy nie została naruszona w wyniku zastosowania regulacji przewidzianej w art. 241²⁷ § 3 k.p. Zawieszenie stosowania układu zbiorowego pracy nie oznacza pozbawienia pracownika praw określonych w kodeksie pracy, w tym prawa do rozwiązywania umowy o pracę.

Warunki porozumienia o zawieszeniu stosowania części przepisów układu zbiorowego pracy są wynikiem ustaleń pomiędzy pracodawcą a legitymowaną organizacją związkową, będącą stroną układu zakładowego. Zgodnie z art. 59 ust. 2 Konstytucji, związkom zawodowym przysługują uprawnienia do prowadzenia rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Wynika stąd, że podstawowym zadaniem związków zawodowych jest ochrona pracowników jako osób będących jedną ze stron stosunku pracy. Przedstawione unormowania konstytucyjne znajdują rozwinięcie w przepisach ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Przedmiotowy i podmiotowy zakres uprawnień związku zawodowego określa w sposób ogólny art. 1 ust. 1 ustawy, zgodnie z którym związek zawodowy jest powołany do reprezentowania i obrony praw, interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy. Związki zawodowe reprezentują zatem pracowników i inne osoby, o których mowa w art. 2 ustawy o związkach zawodowych, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak indywidualnych (zob. postanowienie TK z 21 listopada 2001 r., sygn. K 31/01, OTK ZU nr 8/2001, poz. 264). Dla wykładni przepisów konstytucyjnych dotyczących prawa do zawierania układów zbiorowych istotne znaczenie ma społeczna funkcja tego prawa. Prawo to jest nie tylko środkiem realizacji interesów związków zawodowych i związków pracodawców, ale przede wszystkim służy ono realizacji interesów pracowników i pracodawców (zob. wyrok TK z 23 października 2001 r., sygn. K 22/01, OTK ZU nr 7/2001, poz. 215).

Rozbieżność między indywidualnym interesem pracownika a interesem załogi przedsiębiorstwa znajdującego się w trudnej sytuacji finansowej daje się rozstrzygnąć na korzyść ogółu pracowników, zainteresowanych zapewne kontynuacją zatrudnienia. Przyjęte w art. 241²⁷ § 3 k.p. rozwiązanie może zmierzać, w określonych warunkach, do skutecznej ochrony pracy. W każdym razie uzasadnionym jest, by porozumienie wyrażało wolę i interesy większości pracowników, a nie wąskiej grupy zatrudnionych.

6. Trybunał Konstytucyjny, mając na uwadze charakter skargi konstytucyjnej, sposób sformułowania zarzutów i wskazane wzorce, pozostawił poza swoimi rozważaniami kwestię konsekwencji, jakie dla praw majątkowych skarżącej wywarło zastosowanie art. 241²⁷ § 3 k.p. Zarzut w tym zakresie byłby zresztą przedwczesny w świetle stanowiska wyrażonego w wyroku Sądu Okręgowego w Kaliszu.

Trybunał Konstytucyjny nie znajduje w treści skargi podstaw do zajęcia stanowiska w kwestii skutków zawieszenia stosowania układu zbiorowego, które odmiennie ocenia Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Jarocinie i Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Jarocinie zajął stanowisko, że „uprawnienia, których pracownicy nie nabyli w okresie zawieszenia układu, bezpowrotnie

tracą, a nie zostają one przesunięte w czasie. Oczywiście strony porozumienia mogą postanowić inaczej, jednakże w przypadku braku uregulowania tej kwestii należy przyjąć, że powódka utraciła prawo do nagrody jubileuszowej” (sygn. akt IV P 582/03). Natomiast Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu wyraził pogląd, że „art. 36 zakładowego układu zbiorowego pracy funkcjonującego u pozwanej Spółdzielni po upływie okresu zawieszenia jego stosowania zostanie automatycznie reaktywowany, a co za tym idzie uprawnienie powódki co do nagrody jubileuszowej pozostanie nadal aktualne. Uznać zatem należy, iż zawieszenie stosowania określonych postanowień układu zakładowego spowodowało jedynie wstrzymanie ich realizacji, tj. jak w przedmiotowej sprawie wypłaty nagrody jubileuszowej, nie zaś pozbawienie uprawnień przysługujących na mocy tych postanowień” (sygn. akt V Pa 5/05). Ponieważ w dacie wydawania wyroku przez sąd drugiej instancji obowiązywało zawieszenie stosowania układu (przedłużone do 31 grudnia 2005 r.), Sąd Okręgowy przyjął, że orzeczenie Sądu Rejonowego co do istoty odpowiada prawu, jednakże wyłącznie z argumentacją prezentowaną przez sąd drugiej instancji.

Wobec zakresu przedmiotowego badanej skargi konstytucyjnej, który obejmuje zarzut zawieszenia stosowania układu zbiorowego pracy bez wypowiedzenia zmieniającego, Trybunał Konstytucyjny pominął analizę skutków stosowania art. 241²⁷ k.p. Sama skarżąca podniosła zresztą, że sposób interpretacji przepisu dokonany przez sądy dwóch instancji nie ma wpływu na ocenę zarzutu niezgodności zaskarżonego przepisu z Konstytucją, który opiera się na założeniu, że zaskarżony przepis dopuszcza zmiany w stosunku pracy bez wiedzy i zgody pracownika. Argumenty przywołane wyżej nie pozwalają uznać, że tak sformułowany zarzut jest zasadny.

Z tych względów Trybunał Konstytucyjny orzekł jak w sentencji.