

Warszawa, 1lipca 2015 r.

Trybunał Konstytucyjny

Al. Jana Christiana Szucha 12a

00-918 Warszawa

Wnioskodawca:

Prezydent

Konfederacji Lewiatan

ul. Zbyszka Cybulskiego 3

00-727 Warszawa

reprezentowany przez:

adw. Bartłomieja Raczkowskiego

z Raczkowski Paruch Sp.k.

ul. Bonifraterska 17

00-203 Warszawa

Uczestnicy postępowania:

Sejm Rzeczypospolitej Polskiej

Prokurator Generalny

Wniosek

o zbadanie zgodności ustawy z Konstytucją RP

Działając w imieniu wnioskodawcy (pełnomocnictwo, odpis aktualny z KRS oraz zarządzenie Prezydent Konfederacji Lewiatan nr 1/06/2015 z 24 czerwca 2015 r. – **zał. 1**) na podstawie art. 188 pkt 1 oraz pkt 2 w zw. z art. 191 ust. 1 pkt 4, art. 191 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.



oraz art. 2 ust. 1 pkt 1 oraz pkt 2 ustawy z 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym wnoszę o stwierdzenie, że

1. art. 77² §4 zdanie drugie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 – tekst jednolity ze zm.: „k.p.”) oraz
2. art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2014 r., poz. 167 – teks jednolity; „uzz”) w zakresie w jakim uniemożliwia pracodawcy samodzielne podjęcie decyzji w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania oraz regulaminu nagród i premiowania jeżeli organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko w terminie 30 dni

są niezgodne z:

- (1) art. 2 Konstytucji, a w szczególności wywodzoną z tego przepisu zasadą określoności prawa, poprzez nałożenie na pracodawców w zd. pierwszym art. 77² §4 obowiązku wprowadzenia regulaminu wynagradzania przy jednoczesnym uzależnieniu w zd. drugim możliwości jego ustalenia od zgody zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku, w którym u danego pracodawcy występuje więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa i organizacje te, albo przynajmniej organizacje reprezentatywne uzgodniły jednolite stanowisko, od zgody tych organizacji;
- (2) art. 59 ust. 2 Konstytucji oraz art. 4 Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 1 lipca 1949 r. dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126) i art. 6 pkt 2



Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67) poprzez ograniczenie zasady dobrowolności rokowań oraz naruszenie równości stron w rokowaniach nad ustaleniem bądź zmianą regulaminu wynagradzania, a w szczególności uprzywilejowanie w tych rokowaniach strony związkowej – pracodawca jest bowiem w sytuacji, w której musi osiągnąć porozumienie, aby uczynić zadość swojemu obowiązkowi ustawowemu;

- (3) art. 20 w zw. z art. 22 Konstytucji poprzez wyłączenie możliwości samodzielnego ustalenia bądź zmiany regulaminu wynagradzania przez pracodawcę w przypadku braku zgody zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku, w którym u danego pracodawcy występuje więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa i organizacje te, albo przynajmniej organizacje reprezentatywne uzgodniły jednolite stanowisko, bez zgody tych organizacji;
- (4) art. 32 ust. 1 Konstytucji poprzez zróżnicowanie sytuacji prawnej pracodawców w zakresie swobody kształtowania polityki płacowej, a tym samym kosztów działalności, co przekłada się na ograniczenie swobody samej działalności gospodarczej w oparciu o kryterium irrelevantne jakim jest rodzaj źródła prawa pracy, którym są objęci – pracodawcy objęci układem zbiorowym pracy mogą go wypowiedzieć, a objęci regulaminem wynagradzania nie mogą go wypowiedzieć bądź uchylić, ani nawet zmienić bez zgody zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku, w którym u danego pracodawcy występuje więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa i organizacje te, albo



przynajmniej organizacje reprezentatywne uzgodniły jednolite stanowisko, bez zgody tych organizacji;

- (5) art. 32 ust. 1 Konstytucji poprzez daleko idące zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników w zakresie trwałości warunków ich wynagradzania w oparciu o kryterium irrelevantne jakim jest rodzaj źródła prawa pracy, którym są objęci – warunki zatrudnienia pracowników objętych układem zbiorowym pracy mogą zostać pogorszone w wyniku wypowiedzenia układu, a warunki wynikające z regulaminu wynagradzania są niezmiennie bez zgody zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku, w którym u danego pracodawcy występuje więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa i organizacje te, albo przynajmniej organizacje reprezentatywne uzgodniły jednolite stanowisko, bez zgody tych organizacji

ewentualnie, na wypadek gdyby Trybunał stwierdził, że art. 77² §4 zdanie drugie k.p. nie jest niezgodny z ww. przepisami Konstytucji oraz ratyfikowanych aktów prawa międzynarodowego, **wnoszę o stwierdzenie, że:**

3. **wykładnia art. 77² §4 zdanie drugie k.p., zgodnie z którą ustalenie bądź zmiana regulaminu wynagradzania przez pracodawcę, u którego funkcjonuje zakładowa organizacja związkowa uzależniona jest od zgody tej organizacji jest niezgodna z ww. wzorcami kontroli; oraz**
4. **wykładnia art. 30 ust. 5 uzz, zgodnie z którą ustalenie bądź zmiana regulaminu wynagradzania, nagród lub premiowania, przez pracodawcę, u którego występuje więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa i organizacje te, albo przynajmniej organizacje**



reprezentatywne uzgodniły jednolite stanowisko, od zgody tych organizacji **jest niezgodna z ww. wzorcami kontroli.**

Ponadto, na wypadek uznania przez Trybunał, że usunięcie wskazanych w nin. wniosku naruszeń norm konstytucyjnych wymaga interwencji ustawodawcy, wnoszę, aby Trybunał rozważył możliwość wystąpienia, na podstawie art. 4 ust. 2 Ustawy o TK, do Sejmu RP oraz Rady Ministrów z postanowieniem sygnalizującym lukę w prawie. Luka ta związana jest z brakiem w przepisach prawa pracy regulacji umożliwiających pracodawcy ustalenie bądź zmianę regulaminu wynagradzania (nagród lub premiowania) w przypadku braku możliwości uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku, w którym u danego pracodawcy występuje więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa i organizacje te, albo przynajmniej organizacje reprezentatywne, uzgodniły jednolite stanowisko, od braku możliwości uzyskania zgody tych organizacji.

UZASADNIENIE

I. KWESTIE FORMALNE

1. Legitymacja formalna

1.1. **Prezydent Konfederacji jest ogólnokrajową władzą organizacji pracodawców w rozumieniu art. 191 ust. 1 pkt 4 Konstytucji.** Tym samym wnioskodawca posiada legitymację formalną do wystąpienia z nin. Wnioskiem.

1.2. Zgodnie z art. 1 ust. 1 Statutu Konfederacji Lewiatan („**Statut**” – zał. 2), Konfederacja Lewiatan („**Konfederacja**”) „*jest organizacją pracodawców*



w rozumieniu Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. nr 55 z 1991 r. poz. 235 z późn. zm.)”. Również odpis aktualny z KRS Konfederacji wskazuje, iż stanowi ona związek pracodawców. Tym samym **Konfederacja jest organizacją pracodawców.**

- 1.3. **Konfederacja jest również organizacją ogólnokrajową.** Zgodnie z art. 2 ust. 1 Statutu *„Konfederacja prowadzi działalność na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej i za granicą, zgodnie z obowiązującym prawem polskim i prawem kraju, w którym prowadzi działalność”*. Członkami Konfederacji są związki regionalne i branżowe oraz członkowie bezpośredni mający siedziby na terenie całego kraju.
- 1.4. Zgodnie z art. 21 pkt 8 Statutu do kompetencji Prezydenta Konfederacji należy *„podejmowanie decyzji w innych sprawach nie zastrzeżonych do kompetencji pozostałych organów Konfederacji”*. Występowanie do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskami w sprawach, o których mowa w art. 188 Konstytucji nie zostało zastrzeżone w Statucie do kompetencji innego organu, w związku z czym należy uznać, iż uprawnienie w tym zakresie należy do Prezydenta Konfederacji. Tym samym na potrzeby oceny legitymacji formalnej z perspektywy art. 191 ust. 1 pkt 4 Konstytucji należy uznać, iż **Prezydent stanowi władze Konfederacji.**
- 1.5. Za przyznaniem Prezydentowi Konfederacji legitymacji formalnej do występowania z wnioskami do Trybunału w sprawach, o których mowa w art. 188 Konstytucji przemawia również to, że Trybunał w przeszłości dopuszczał takie wnioski do rozpoznania (np. wyrok TK z 8 lipca 2014 r., K 7/13 oraz postępowanie w sprawie K 6/15).



2. Legitymacja materialna

- 2.1. Zgodnie z art. 4 pkt 1 Statutu do podstawowych celów Konfederacji należy *„ochrona praw i reprezentowanie interesów zrzeszonych organizacji pracodawców wobec związków zawodowych pracowników, oraz organów władzy publicznej”*. Artykuł 5 Statutu wskazuje zaś, że do jej zadań należy m.in. *„reprezentowanie na szczeblu ogólnokrajowym społecznych i gospodarczych interesów zrzeszonych pracodawców”* oraz *„oddziaływanie na kształtowanie ustawodawstwa gospodarczego i socjalnego wspierającego harmonijny rozwój gospodarki polskiej i stosunków pracy oraz uwzględniającego prawa i interesy zrzeszonych pracodawców”*. Artykuł 77² k.p. nakłada zaś na pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników nieobjętych zakładowym ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy obowiązek ustalenia warunków wynagradzania pracowników w regulaminie wynagradzania. Nie ulega wątpliwości, że materia regulaminu wynagradzania bezpośrednio dotyczy interesów społecznych i gospodarczych pracodawców, a tym samym objęta jest zakresem działania Konfederacji.
- 2.2. Wnioskodawca występuje w nin. sprawie jako statutowy organ Konfederacji. Tym samym dla potrzeb oceny legitymacji materialnej do wystąpienia z nin. wnioskiem należy przyjąć, iż jego zakres działania jest taki sam jak zakres działania Konfederacji. Konsekwentnie, **wnioskodawca posiada legitymację do wystąpienia z nin. wnioskiem, gdyż art. 77² k.p. dotyczy spraw objętych jego działaniem.**



3. Zakres wniosku

3.1. Artykuł 77² k.p. nakłada na pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników obowiązek ustalenia warunków wynagradzania w regulaminie. **Wnioskodawca nie kwestionuje samego obowiązku ustalenia regulaminu przez pracodawców nieobjętych zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy.** Ustalenie zasad wynagradzania obowiązujących strony stosunków pracy w akcie wewnętrznym jest uzasadnione słusznym interesem pracowników oraz dopuszczalne w świetle rozwiązań konstytucyjnych oraz wiążących Polskę przepisów międzynarodowego prawa pracy. Normy te narusza jednak przyjęty przez ustawodawcę mechanizm ustalania treści regulaminu przez pracodawców, u których działa organizacja związkowa poprzez uzależnienie jego wprowadzenia bądź zmiany od zgody tej organizacji. Tym samym, **zakresem wniosku objęte jest wyłącznie zbadanie konstytucyjności procedury ustalania oraz zmiany regulaminów wynagradzania przez pracodawców, u których działają zakładowe organizacje związkowe.**

3.2. Zakresem nin. wniosku objęty został również art. 30 ust. 5 uzz w zakresie w jakim odnosi się on do ustalania regulaminów wynagradzania oraz nagród i premiowania (Kodeks pracy nie wyróżnia obecnie regulaminów nagród i premiowania. Materia, która mogłaby być przedmiotem takich regulaminów jest obecnie materia regulaminu wynagradzania. Regulaminy takie, nawet gdyby powstały byłyby w istocie regulaminami wynagradzania w rozumieniu k.p. Stąd w dalszej części wniosku **odnoszę się wyłącznie do regulaminów wynagradzania ponieważ pojęcie to obejmuje regulaminy nagród i premiowania**). W opinii Wnioskodawcy przepis art. 30 ust. 5 uzz ma wyłącznie pomocniczy charakter - wskazuje sposób dochodzenia



organizacji związkowych do wspólnego stanowiska w zakresie spraw, w których pracodawca na mocy odrębnych przepisów zobowiązany jest do współdziałania z tymi organizacjami. Tym samym, z przepisu tego nie powinno się w ogóle wywodzić, w jakich sprawach współdziałanie jest wymagane. Pozostawienie tego przepisu niezmienionego przy jednoczesnym uwzględnieniu nin. wniosku w części dot. art. 77² §4 zd. drugie k.p. uczyniłoby art. 30 ust. 5 uzz w zakresie w jakim odnosi się on do ustalania regulaminów wynagradzania bezprzedmiotowym. Pomimo to, literalnie powstałaby sprzeczność pomiędzy zmienioną treścią art. 77² k.p. a art. 30 ust. 5 uzz podobna do tej jaka występuje obecnie pomiędzy art. 163 §1 k.p. a art. 30 ust. 5 uzz w zakresie w jakim odnosi się on do planu urlopów (por. K. Rączka, *Opinia prawna w sprawie zmian w kodeksie pracy [druk 1162]*, Biuro Analiz Sejmowych, 4.03.2003 r., dostępne na:

[http://orka.sejm.gov.pl/rexdomk4.nsf/%28\\$All%29/633A2DDD275E8456C1256CDF0048C779/\\$File/l436raczka_03A.rtf?OpenElement](http://orka.sejm.gov.pl/rexdomk4.nsf/%28$All%29/633A2DDD275E8456C1256CDF0048C779/$File/l436raczka_03A.rtf?OpenElement)).

Większość przedstawicieli doktryny stoi na stanowisku, zgodnym ze stanowiskiem zaprezentowanym powyżej, że planu urlopów nie trzeba obecnie uzgadniać z zakładowymi organizacjami związkowymi bez względu na to ile działa ich u pracodawcy (por. M. Zieleniecki, „Komentarz do art. 163 k.p.”, [w.] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, CH Beck 2014; Ł. M. Pisarczyk, „Komentarz do art. 163 k.p.”, [w.] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2011). Istnieją jednak poglądy, zgodnie z którymi jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja to wobec brzmienia art. 163 k.p. plan urlopów nie podlega uzgodnieniu, ale jeżeli działa więcej niż jedna to wobec treści art. 30 ust. 5 uzz pracodawca powinien plan z nimi uzgodnić (por. A. Wypych-Żywicka, „Komentarz do art. 163 k.p.”, [w.] U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, Fundacja Gospodarcza 2004 r.). Aby uniknąć tego typu



wątpliwości konieczne było objęcie wnioskiem również art. 30 ust. 5 uzz w zakresie wskazanym w pkt. 2 petitum, tzn. pozwalającym związkom blokować decyzje pracodawcy w razie uzgodnienia przez nie wspólnego stanowiska.

4. Natura regulaminu wynagradzania

- 4.1. Zgodnie z art. 9 §1 k.p. źródłami prawa pracy są m.in. układy zbiorowe pracy i inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty. Ustawodawca wyraźnie określił hierarchię tych aktów wskazując, że postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników od postanowień układów oraz innych porozumień zbiorowych. Potwierdza to tzw. zasadę uprzywilejowania pracowników w prawie pracy. Zgodnie z tą zasadą źródła układowe mają „większą moc” od źródeł prawa pracy wprowadzanych jednostronnie przez pracodawcę.
- 4.2. Regulamin wynagradzania wymyka się ścisłemu podziałowi na źródła prawa „układowe” oraz jednostronne. Teoretycznie, regulamin ustalany jest przez pracodawcę. W praktyce dzieje się tak tylko w przypadku pracodawców, u których nie działa zakładowa organizacja związkowa bądź, u których działa więcej niż jedna organizacja i organizacje te nie przedstawiły jednolitego stanowiska dot. propozycji regulaminu wynagradzania – art. 30 ust. 5 uzz. W pozostałych przypadkach regulamin może być wprowadzony **wyłącznie po uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi** (np. wyrok SN z 12 lutego 2004 r., I PK 349/03).
- 4.3. Przedstawiciele doktryny nie są zgodni co do charakteru regulaminu wynagradzania przyjętego w wyniku uzgodnień ze związkami



zawodowymi. Część z nich wskazuje, że konieczność uzgodnień nie pozbawia regulaminu charakteru aktu jednostronnego pracodawcy, a wynik uzgodnień, od którego zależy treść i możliwość wydania takiego aktu stanowi nienazwane porozumienie pomiędzy pracodawcą i związkami zawodowymi (por. A. Sobczyk, „Wypowiedzenie” regulaminu”, [w.] *Monitor Prawa Pracy* nr 5/2012, s. 232).

- 4.4. Inni stwierdzają wprost, że regulamin uzgodniony ze związkami zawodowymi wbrew swej nazwie stanowi w istocie porozumienie zbiorowe – *„Dla określenia charakteru prawnego trybu powstania aktu zakładowego zasadnicze znaczenie ma nie jego nazwa, lecz uregulowany w przepisach sposób wydania tego aktu. Terminologia użyta w §4 maskuje istotę trybu wydania regulaminu w uzgodnieniu z organizacją związkową. Pozostaje ona za parawanem określenia, że regulamin ustala pracodawca. Tymczasem w przypadku wydania regulaminu w uzgodnieniu z organizacją związkową mamy do czynienia z porozumieniem zbiorowym w rozumieniu art. 9 k.p. i art. 59 ust. 2 Konstytucji”* (E. Maniewska, „Komentarz do art. 77² k.p., [w.] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94)*, LEX, stan na 1 kwietnia 2015 r.).
- 4.5. Rozstrzygnięcie tego czy porozumienie zawarte między pracodawcą, a organizacjami związkowymi jest w istocie regulaminem wynagradzania czy też regulamin jest dopiero ustalany przez pracodawcę w treści uzgodnionej w takim porozumieniu, stanowi problem doktryny i nie ma praktycznego znaczenia dla rozstrzygnięcia zasadności nin. wniosku. Istotnym jest, że **do procedury uzgodnienia regulaminu wynagradzania niewątpliwie stosuje się wynikające z art. 59 ust. 2 Konstytucji zasady dot. rokowań między pracodawcami, a**



organizacjami związkowymi. Wnioskodawca stoi na stanowisku, że do negocjacji treści regulaminu wynagrodzeń należy również odpowiednio stosować art. 4 Konwencji MOP nr 98 oraz art. 6 pkt 2 Europejskiej Karty Społecznej pomimo, że literalnie odnoszą się one wyłącznie do „układów zbiorowych”.

5. Stanowisko Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego

- 5.1. Na wątpliwości dot. przyjętego w art. 77² k.p. oraz art. 30 ust. 5 uzz mechanizmu ustalania regulaminów wynagradzania zwrócił uwagę Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego uznając, że ich treść w istotny sposób zakłóca proces stosowania prawa przez sądy powszechne i Sąd Najwyższy. Pierwszy Prezes SN wskazał, że *„Kodeks pracy nie przewiduje możliwości utraty przez regulaminy pracy i wynagradzania mocy obowiązującej (poza sytuacją objęcia pracowników układem zbiorowym pracy normującym materię regulaminu). (...) **Gdy nie ma zgody [organizacji związkowych – od aut.] na przeprowadzenie zmian, okazuje się, że pracodawca pozostaje związany treścią raz uzgodnionego regulaminu, mimo możliwych zmian związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, które wymagałyby dostosowania do nich autonomicznych źródeł prawa pracy.** Obowiązujące unormowania nie określają, czy w takiej sytuacji możliwe jest jednostronne uchylenie regulaminów przez pracodawcę. Stan taki powinien ulec zmianie, o czym świadczą pośrednio uwagi, poczynione w uzasadnieniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r., K 37/01. W sprawie tej, Trybunał uznał regulację art. 241⁷ §4 k.p. za niezgodną z Konstytucją i aktami prawa międzynarodowego. Przepis ten przewidywał, że mimo wypowiedzenia układu zbiorowego pracy, do czasu zawarcia nowego układu obowiązuje układ dotychczasowy. Ograniczało to w sposób oczywisty wpływ pracodawcy na uchylenie się*



*od stosowania wypowiedzianego układu, strona związkowa nie była w najmniejszym stopniu zainteresowana zawarciem układu nowego, szczególnie na warunkach gorszych od poprzedniego. Z analogiczną sytuacją mielibyśmy do czynienia w odniesieniu do regulaminów pracy i wynagradzania. Gdyby przyjąć, że raz wprowadzony regulamin, podlega zmianom tylko na zasadach określonych w art. 30 ust. 5 uzz lub art. 77² §4 k.p. i art. 104² §1 k.p., oznaczałoby to, że pracodawca nie może skutecznie uchylić się od zobowiązań przyjętych w regulaminie do czasu wprowadzenia układu zbiorowego pracy. **Innymi słowy byłby on związany treścią regulaminu ze skutkiem analogicznym jak przewidywał to niekonstytucyjny art. 241⁷ §4 k.p.**" (Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego, *Uwagi o stwierdzonych nieprawidłowościach i lukach w prawie*, Sąd Najwyższy 2015, s. 35 i 36).*

- 5.2. Powyższe stanowisko Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego podkreśla wyjątkową rangę problemu poruszonego w niniejszym Wniosku i uzasadnia jego rozpoznanie zgodnie z Wnioskiem.

II. UZASADNIENIE WNIOSKU GŁÓWNEGO

1. **Nie zgodność art. 77² §4 zdanie drugie k.p. oraz art. 30 ust. 5 uzz z art. 2 Konstytucji (zasada określoności prawa)**
 - 1.1. Z art. 2 Konstytucji wywodzi się szereg szczegółowych zasad prawnych. Jedną z nich jest wchodząca w skład zasad prawidłowej legislacji zasada określoności prawa. Wynika z niej m.in. obowiązek ustawodawcy tworzenia przepisów, które są jasne, precyzyjne i możliwe do zastosowania.

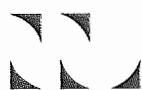


- 1.2. Trybunał w przeszłości wskazywał, że precyzja przepisu powinna przejawiać się w konkretności nakładanych obowiązków i przyznawanych praw, tak, by ich treść była oczywista i pozwalała na ich wyegzekwowanie (wyrok Trybunału z 24 lutego 2003 r., K 28/02). Ustawodawca nie może tworzyć konstrukcji normatywnych, które są niewykonalne, stanowią złudzenie prawa i w konsekwencji dają jedynie pozór ochrony interesów jednostki (por. wyroki Trybunału z 4 czerwca 2013 r., P 43/11 oraz z 2 marca 1993 r., K 9/92). Naruszenie zasady prawidłowej legislacji może więc przejawiać się w tworzeniu norm, które tylko pozornie przyznają pewne prawa jednostkom. Analogicznie, naruszenie zasad prawidłowej legislacji może polegać także na nałożeniu na adresata normy obowiązku, który jest niewykonalny. Potwierdził to Trybunał w wyroku z 13 marca 2007 r. (K 8/07) – „(...) **ustawodawca nie może nakładać na adresatów prawa obowiązków niemożliwych do wykonania.** Zasada *impossibile nulla obligatio est* powinna być także dla ustawodawcy ważną dyrektywą w procesie stanowienia prawa (por. także w wyroku Trybunału z 6 marca 2012 r., K 15/08).
- 1.3. Z powyższymi zasadami nie da się pogodzić art. 77² §4 k.p. oraz art. 30 ust. 5 uzz w zakresie, w którym wspólne stanowisko związków blokuje decyzje pracodawcy. Nałożony na pracodawcę w pierwszym zdaniu art. 77² §4 k.p. obowiązek ustalenia regulaminu wynagradzania w świetle treści zdania drugiego jest niemożliwy do spełnienia w przypadku negatywnego stanowiska zakładowej organizacji związkowej lub wspólnego negatywnego stanowiska związków w przypadku ich wielości. Organizacje związkowe mogą uniemożliwić ustalenie regulaminu przez pracodawcę. Z art. 77² k.p. obok obowiązku pracodawcy wynika również prawo pracowników nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy do ustalenia ich warunków



wynagradzania w akcie wewnętrznym rangi regulaminu. W przypadku nieosiągnięcia kompromisu między pracodawcą, a organizacją związkową (organizacjami związkowymi) uprawnienie takie nie będzie zrealizowane. Tym samym, **art. 77² §2 zdanie drugie k.p. w zakresie, w jakim ustalenie bądź zmiana regulaminu wynagradzania przez pracodawcę uzależniona jest od zgody zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku, w którym u danego pracodawcy występuje więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa i organizacje te, albo przynajmniej organizacje reprezentatywne uzgodniły jednolite stanowisko, od zgody tych organizacji narusza art. 2 Konstytucji.**

- 2. Niezgodność art. 77² §4 zdanie drugie k.p. oraz art. 30 ust. 5 uzz z art. 59 ust. 2 Konstytucji oraz z art. 4 Konwencji MOP nr 98 i art. 6 pkt 2 Europejskiej Karty Społecznej**
- 2.1. Jak wskazałem w ust. 1.4.5. do procesu uzgodnień między pracodawcą, a organizacją związkową dot. treści regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy dot. rokowań wynikające z art. 59 ust. 2 Konstytucji oraz art. 4 Konwencji MOP nr 98 i art. 6 pkt 2 Europejskiej Karty Społecznej.
- 2.2. Z przepisów tych wynika zasada dobrowolności rokowań zbiorowych i wiązania się stron układami zbiorowymi lub innymi porozumieniami zbiorowymi. Zasada ta jest oczywiście naruszona, gdy jedna ze stron musi osiągnąć porozumienie, gdyż stoi przed ustawowym obowiązkiem wprowadzenia regulaminu.
- 2.3. Zasadę tę należy odnosić nie tylko do negocjowania i zawierania porozumień, ale także do możliwości decydowania przez każdą ze stron



o zakończeniu stosowania uzgodnionych zasad. Brak możliwości jednostronnego uchylecia regulaminu także stanowi ograniczenie dobrowolności rokowań. W niektórych przypadkach, przy braku dobrej woli drugiej strony, raz ustalony regulamin wynagradzania może w istocie stanowić zobowiązanie wieczyste, które bez zgody drugiej strony nie może przestać istnieć bez względu na zmieniające się otoczenie rynkowe.

- 2.4. Wnioskodawca stoi na stanowisku, że w nin. sprawie odpowiednie zastosowanie znajdują uwagi wyrażone przez Trybunał w wyroku z 18 listopada 2002 r. (K 37/01), a dot. zgodności ówczesnego art. 241⁷ §4 k.p. z art. 59 ust. 2 Konstytucji oraz z art. 4 Konwencji MOP nr 98 i art. 6 pkt 2 Europejskiej Karty Społecznej. W wyroku tym Trybunał zakwestionował konstytucyjność przepisów uniemożliwiających uwolnienie się przez pracodawcę bez zgody związków zawodowych od postanowień układu zbiorowego pracy. Trybunał oparł swoje orzeczenie m.in. na konstatacji, że *„w praktyce stosunków gospodarczych rozwiązanie układu zbiorowego następować będzie, w zasadniczej większości przypadków, w razie istotnej zmiany w otoczeniu makroekonomicznym. Dlatego strony układu zbiorowego, które obciążone są konsekwencjami takiej zmiany powinny mieć zagwarantowaną możliwość jego skutecznego rozwiązania.”*
- 2.5. Analogiczna, a nawet dalej idąca sytuacja ma miejsce w przypadku regulaminów wynagradzania. Gdy tylko jedna strona rokowań dotyczących zmiany już obowiązującego regulaminu będzie zainteresowana dostosowaniem jego postanowień do nowych warunków społeczno-gospodarczych, druga strona może to uniemożliwić. To zaś może wiązać się ze szkodą dla interesów strony dążącej do wprowadzenia zmian, a jej przystąpienie do rokowań nad

nowym regulaminem bądź mającym go zastąpić zakładowym układem zbiorowym pracy nie będzie miało w tych warunkach charakteru w pełni dobrowolnego. Prowadzi to do naruszenia równości stron w takich „nowych” rokowaniach, stwarzając uprzywilejowaną pozycję w tych rokowaniach drugiej stronie.

- 2.6. W skrajnych przypadkach obowiązujące obecnie przepisy mogą doprowadzić do upadłości pracodawcy, któremu organizacja związkowa uniemożliwia dostosowanie warunków wynagradzania pracowników do zmieniającej się sytuacji rynkowej. Sytuacja taka jest niczym nie uzasadniona, w szczególności biorąc pod uwagę, że prawo pracy w dostatecznym stopniu zabezpiecza interesy pracowników na wypadek zaistnienia stanu bezregulaminowego poprzez ustalenie minimalnych standardów zatrudnienia w Kodeksie pracy oraz innych powszechnie obowiązujących źródłach prawa pracy.
- 2.7. Artykuł 77² §4 zdanie drugie k.p. narusza wskazane wzorce kontroli także z tego powodu, iż zniechęca organizację związkową do podjęcia rokowań dot. zawarcia układu zbiorowego pracy. Co do zasady regulamin wynagradzania jest dla związku korzystniejszy – jest „niewypowiadalny” w przeciwieństwie do układu. Treść art. 77² §4 zdanie drugie k.p. stoi więc w jawnej sprzeczności z wynikającym z art. 4 Konwencji MOP nr 98 oraz art. 6 pkt 2 Europejskiej Karty Społecznej zobowiązaniem Państwa do popierania mechanizmu dobrowolnych negocjacji dla uregulowania warunków zatrudnienia w układzie zbiorowym pracy. Przepis ten wprowadza w istocie przymusowe negocjacje regulaminu, a zniechęca do rzeczywiście dobrowolnych negocjacji układowych. Nie daje się to także pogodzić z hierarchią wewnętrznych źródeł prawa pracy, zgodnie z którą, w świetle art. 9 §3 k.p., układy są aktami wyższego szczebla niż regulaminy.



- 2.8. Mając na uwadze powyższe zasadnym jest twierdzenie, że **art. 77² §4 zdanie drugie k.p. jest niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji oraz z art. 4 Konwencji MOP nr 98 i art. 6 pkt 2 Europejskiej Karty Społecznej.**
3. **Niezgodność art. 77² §4 zdanie drugie k.p. oraz art. 30 ust. 5 uzz z art. 20 w zw. z art. 22 Konstytucji**
- 3.1. Wolność działalności gospodarczej to swoboda podejmowania, wykonywania i zakończenia działalności gospodarczej oraz swoboda konkurencji (za: Bogusław Banaszak, *Komentarz dot. Art. 22 Konstytucji*, [w:] „Konstytucja RP. Komentarz”, Warszawa 2012). Konstytucja odwołuje się do tak rozumianej wolności bezpośrednio w art. 20 i 22. Pierwszy z nich ustanawia tę wolność, a drugi określa wymogi, jakie muszą być spełnione w przypadku jej ograniczania. Ze względu na koegzystowanie obu tych przepisów, w doktrynie podkreśla się, że wolność działalności gospodarczej należy rozumieć dwojako. Z jednej strony jest ona zasadą ustrojową, z której wynikają obowiązki o charakterze pozytywnym dotyczące tworzenia warunków umacniających możliwość wykonywania działalności gospodarczej. Z drugiej zaś stanowi ona także prawo podmiotowe o charakterze negatywnym (por. Adam Karczmarek, *Wolność działalności gospodarczej i jej ograniczenia – uwagi na tle nowelizacji ustawy o transporcie drogowym z 11 maja 2012 r.*, [w:] „Zeszyty Prawnicze Biura Analiz Sejmowych” nr 3/2005, s. 211 oraz Andrzej Ogonowski, *Konstytucyjna wolność działalności gospodarczej w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] „Przegląd Prawa Konstytucyjnego” nr 1/2012, s. 214-215).
- 3.2. W aspekcie pozytywnym *„Istotą wolności prowadzenia działalności gospodarczej rozumianej jako publiczne prawo podmiotowe jest*



swoboda podmiotu prawa prywatnego podjęcia oraz wykonywania tej działalności. (...). Podmiot korzystający z wolności podejmuje podstawowe decyzje w kilku kwestiach. W szczególności decyduje o: podjęciu działalności w określonej dziedzinie; o sprecyzowaniu przedmiotu działalności; doborze i kształtowaniu formy prawno-organizacyjnej działalności; sposobach i zakresie prowadzenia działalności, w tym działalności w sferach: kontraktowej, konkurencyjnej, koncentracji i inwestowania; ograniczeniu, zawieszeniu albo zaprzestaniu prowadzenia działalności” (wyrok TK z 19 stycznia 2010 r., SK 35/08). W zakres swobody wyboru sposobu i zakresu prowadzenia działalności wchodzi prawo do kształtowania własnej polityki kadrowo-płacowej – **„przedsiębiorca może (...) decydować, czy zamierza prowadzić określoną działalność sam, czy też zatrudni do pomocy dodatkowych pracowników, a jeśli tak, to na jakich warunkach.”** (Jacek Kołacz, Swobody częściowe a swoboda działalności gospodarczej, [w.] „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” zeszyt 2/2008, s. 86). Nie ulega wątpliwości, iż art. 77² §4 zdanie drugie k.p. oraz art. 30 ust. 5 uzz, w zakresie, w którym uzależniają ustalenie bądź zmianę regulaminu wynagradzania od uzgodnień ze stroną związkową ingeruje w wolność prowadzenia działalności gospodarczej.

- 3.3. Powyższe znajduje potwierdzenie w wyroku Trybunału z 18 listopada 2002 r. (K 37/01) gdzie stwierdzono że **„Ustalanie przez pracodawcę warunków płacy i pracy, w tym także zawieranie układów zbiorowych pracy, jest jednym z elementów prowadzenia działalności gospodarczej.** Cechą prowadzenia działalności gospodarczej jest konieczność dostosowywania się do zmieniających się warunków rynkowych. Może to oznaczać także konieczność pogorszenia warunków pracy lub płacy zatrudnianych pracowników. **Wyłączenie możliwości jednostronnego rozwiązania układu oznacza tym**



samym ograniczenie wolności działalności gospodarczej. *Ma to szczególne znaczenie w warunkach konkurencji międzynarodowej, bowiem ustawodawstwa państw o gospodarce rynkowej nie znają ograniczenia rozwiązywania układu*". Choć wyrok ten odnosił się do układów zbiorowych pracy to niewątpliwie powyższe uwagi można odnieść wprost także do ustalania warunków pracy i płacy w innych dokumentach, w tym w szczególności do ustalania i zmiany regulaminów wynagradzania. Również w tym przypadku **brak możliwości jednostronnego ustalenia bądź zmiany regulaminu przez pracodawcę oznacza ograniczenie jego wolności działalności gospodarczej.**

- 3.4. Wolność działalności gospodarczej rozumiana jako prawo podmiotowe o charakterze negatywnym wyrażona została w art. 22 Konstytucji. Stanowi on, iż wolność ta może podlegać ograniczeniom tylko z powodu ważnego interesu publicznego. Takim „ważnym interesem publicznym” może być zapewnienie pewnej trwałości warunków wynagradzania pracowników. Ponieważ zakres pojęcia „ważny interes publiczny” jest szerszy niż zakres art. 31 ust. 3 Konstytucji (zob.: wyroki TK z 27 lutego 2014 r., P 31/13 oraz z 29 kwietnia 2003 r., SK 24/02) to w celu uzasadnienia ograniczenia wolności działalności gospodarczej nie można ograniczyć się do stwierdzenia, że taki interes istnieje. Konieczne jest jego odpowiednie odniesienie do zasady proporcjonalności (wyrok TK z 27 lutego 2014 r., P 31/13).
- 3.5. Trybunał wskazywał, że przy odwoływaniu się do przesłanki w postaci interesu publicznego ustawodawca powinien dokonać odpowiedniego wyważenia tego interesu i wagi interesów naruszonych przez ograniczenie wolności (por.: wyrok TK z 26 kwietnia 1999 r., K 33/98). W przypadku art. 77² §4 zdanie drugie k.p. nie doszło do wyważenia



tych interesów. Problem występuje przede wszystkim w sytuacji, w której regulamin został ustalony, ale ze względu na zmiany w otoczeniu makroekonomicznym (np. pogorszenie się sytuacji rynkowej) pracodawca nie może utrzymać warunków wynagradzania ustalonych w przeszłości. Brak zgody organizacji związkowych na zmianę tych warunków może w skrajnym przypadku doprowadzić do upadłości pracodawcy, a w konsekwencji do utraty pracy przez pracowników. Tym samym, **interes publiczny w postaci zapewnienia trwałości warunków wynagradzania pracowników nie równoważy ograniczenia wolności prowadzenia działalności gospodarczej pracodawców.** Należy ponadto zauważyć, że treść art. 77² §4 zdanie drugie k.p. oraz art. 30 ust. 5 uzz może nie tylko uniemożliwiać zmianę regulaminu, ale również samo jego ustalenie – Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że w przypadku braku zgody organizacji związkowych pracodawca nie może ustalić regulaminu wynagradzania (por. wyroki SN z oraz z 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11 oraz z 12 lutego 2004 r., I PK 349/03).

- 3.6. **Podsumowując, art. 77² §4 zdanie drugie k.p. oraz art. 30 ust. 5 uzz w zakresie, w jakim uzależniają ustalenie regulaminu wynagradzania od uzgodnienia go ze stroną związkową narusza wolność prowadzenia działalności gospodarczej, co nie jest uzasadnione ważnym interesem społecznym.** Jak wskazano w ust. 3.3. powyżej, znajduje to również potwierdzenie w uzasadnieniu wyroku Trybunału z 18 listopada 2002 r. (sygn. K 37/01), w którym Trybunał wskazał, że podobny mechanizm uniemożliwiający pracodawcy uwolnienie się od postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy narusza art. 20 Konstytucji.



3.7. Ograniczenie wolności prowadzenia działalności gospodarczej jest tym większe, że aktualne przepisy mogą prowadzić do sytuacji, w której pracodawcy tracą kontrolę nad aktami, które ukształtowali samodzielnie. Stanie się tak w przypadku, w którym u pracodawcy, u którego nie działa związek, organizacja związkowa powstanie po ustaleniu regulaminu wynagradzania. W takim przypadku pracodawca, aby dokonać jakiegokolwiek zmiany regulaminu ustalonego samodzielnie będzie musiał uzyskać zgodę takiej organizacji pomimo, że nie uczestniczyła ona w tworzeniu regulaminu. Podobnie, pracodawca, który ustalił regulamin samodzielnie ze względu na brak jednolitego stanowiska działających u niego organizacji związkowych może nie być w stanie dokonać w przyszłości jego zmiany, jeśli organizacje te będą się temu zgodnie sprzeciwiać.

4. Niezgodność art. 77² §4 zdanie drugie k.p. oraz art. 30 ust. 5 uzz z art. 32 ust. 1 Konstytucji

4.1. Zasada równości wobec prawa, wyrażona w art. 32 ust. 1 Konstytucji, nakazuje identyczne traktowanie osób znajdujących się w takiej samej lub zbliżonej sytuacji prawnie relewantnej. Omawiana zasada nakazuje nakładać jednakowe obowiązki, względnie przyznawać jednakowe prawa podmiotom odznaczającym się tą samą cechą istotną (zob.: wyrok TK z 17 czerwca 2014 r., P 6/12). Trybunał wielokrotnie wskazywał, jakie wymagania musi spełnić kryterium różnicujące sytuację prawną podmiotów podobnych, aby nie zostało uznane za sprzeczne z Konstytucją. Kryterium to musi mieć charakter relewantny (musi pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz służyć realizacji tego celu i treści). Ponadto musi mieć charakter proporcjonalny (waga interesu, któremu ma służyć zróżnicowanie, musi pozostawać w



odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych). Musi też pozostawać w związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (zob.: wyrok TK z 16 grudnia 1997 r., K 8/97).

- 4.2. Kwestionowany art. 77² §4 zdanie drugie k.p. oraz art. 30 ust. 5 uzz różnicują sytuację pracodawców w oparciu o całkowicie irrelevantne kryterium źródła prawa pracy, w którym unormowane zostaną warunki wynagradzania pracowników. Pracodawca, u którego warunki wynagradzania ustalone zostały w zakładowym układzie zbiorowym pracy może uwolnić się od konieczności stosowania takich warunków jednostronnie wypowiadając układ. Pracodawca, który warunki wynagrodzenia, choćby takie same, ustalił w regulaminie wynagradzania nie może się uwolnić od konieczności ich stosowania bez zgody organizacji związkowej lub działających wspólnie kilku organizacji.
- 4.3. Przepis ten w podobny sposób bez żadnego uzasadnienia różnicuje sytuację pracowników. Pracownicy objęci układem zbiorowym są słabiej chronieni niż pracownicy objęci regulaminem. W pierwszym przypadku, pracodawca może jednostronnie doprowadzić do zmiany warunków wynagradzania wypowiadając układ. W drugim nie może tego uczynić bez zgody organizacji związkowej, a w przypadku, w którym u danego pracodawcy występuje więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa i organizacje te, albo przynajmniej organizacje reprezentatywne uzgodniły jednolite stanowisko, bez zgody tych organizacji. Oczywistym jest, że kryterium źródła prawa pracy, w którym ustalone zostały warunki wynagradzania ma całkowicie irrelevantne znaczenie dla oceny sytuacji prawnej pracowników. Tym samym, art.



77² §4 zdanie drugie k.p. oraz art. 30 ust. 5 uzz są niezgodne z art. 32 ust. 1 Konstytucji.

III. UZASADNIENIE WNIOSKU EWENTUALNEGO

1. Dopuszczalność wniosków ewentualnych

1.1. Ustawa o Trybunale Konstytucyjnym nie odnosi się wprost do możliwości składania w postępowaniu przed Trybunałem wniosków ewentualnych bądź alternatywnych. Niemniej, dotychczasowa praktyka Trybunału wskazuje, iż praktyka taka jest dopuszczalna. Przykładowo, w sprawie o sygn. K 8/10 Trybunał przyjął do rozpoznania sprawę, w której wnioskodawca wnosił w pierwszej kolejności o zbadanie zgodności z Konstytucją całej ustawy, a w przypadku uznania przez Trybunał takiego wniosku za nieuzasadniony, o zbadanie konstytucyjności niektórych z jej postanowień.

1.2. Opierając się na dotychczasowej praktyce wnioskodawca w nin. postępowaniu wnosi, w pierwszej kolejności, o zbadanie zgodności z Konstytucją art. 77² §4 zdane drugie k.p. Wniosek o zbadanie zgodności z Konstytucją obecnie przeważającej wykładni tego przepisu ma charakter wniosku ewentualnego, o którego zbadanie wnoszę wyłącznie w przypadku uznania, że wniosek główny jest nieuzasadniony.

2. Dopuszczalność wykładni w zgodzie z Konstytucją

2.1. Trybunał wielokrotnie wskazywał, że technika wykładni w zgodzie z Konstytucją mieści się bezpośrednio w obszarze jego kompetencji polegającej na ocenie konstytucyjności prawa. Metoda ta polega na tym,



że „spośród kilku możliwych znaczeń przepisu ustalonych za pośrednictwem reguł wykładni, poszukiwany być powinien taki sens normatywny, który pozwala na uzgodnienie przepisu z Konstytucją” (wyrok Trybunału z 8 listopada 2000 r., SK 18/99). Podkreśla się przy tym stanowczo, że technika wykładni w zgodzie z Konstytucją nie może prowadzić do wykładni *contra legem* (zob. L. Morawski, *Wykładnia w orzecznictwie sądów, komentarz*, TNOiK Dom Organizatora 2002, s. 171). Tym samym, **o ile językowa wykładnia przepisów umożliwia więcej niż jedną ich interpretację, to Trybunał może uznać jedną (lub kilka) z nich za niezgodną z Konstytucją.**

- 2.2. Przyjmując, że Trybunał może stwierdzić niekonstytucyjność przeważającej obecnie wykładni art. 77² §4 zdanie drugie k.p. należy rozważyć, czy możliwa jest jego inna, zgodna z Konstytucją, wykładnia. Taka wykładnia jest możliwa i wymaga innej interpretacji pojęcia „uzgadniać”. Można argumentować, że użycie przez ustawodawcę słowa „uzgadniać” w formie niedokonanej należy rozumieć w taki sposób, że wydanie regulaminu wymaga procesu negocjacyjnego - uzgadniania właśnie, ale uzgodnienie jego treści nie jest konieczne (por. Z. Salwa, *Kodeks pracy: komentarz*, Oficyna Wydawnicza „Branta” 1997, s. 133). Takie rozumienie pojęcia „uzgadniać” potwierdzał w przeszłości na gruncie innych aktów prawnych również Trybunał. Przykładowo w wyroku z 17 marca 1998 r. (U 23/97), Trybunał wskazał, że termin „uzgodnienie” oznacza czynność polegającą na „doprowadzeniu do braku rozbieżności”, „ujednolicaniu”, czy też „harmonizowaniu”, przy czym nacisk położony jest nie na efekt uzgodnienia w postaci osiągnięcia zgody, lecz raczej na fakt uzgadniania, jako na sam proces dochodzenia do tej zgody. Posłużenia się przez ustawodawcę formą „uzgadnia” może więc wskazywać, że konsekwencją niemożności uzyskania zgody zakładowych organizacji



związkowych nie jest brak możliwości ustalenia regulaminu wynagradzania przez pracodawcę jednostronnie.

- 2.3. Za możliwością przyjęcia ww. alternatywnej wykładni art. 77² §4 zdanie drugie k.p. przemawia również powszechnie stosowana wykładnia art. 140 k.p. oraz art. 163 §1¹ k.p. Pierwszy przepis wskazuje, że w przypadku pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań ustala pracodawca. Drugi, że w przypadku braku planu urlopów termin urlopu ustala pracodawca. W obu przypadkach pracodawca podejmuje swoją decyzję „po porozumieniu” z pracownikiem. Semantycznie jest to więc konstrukcja bardzo zbliżona do procedury ustalania regulaminu wynagradzania przez pracodawcę, który także go ustala, ale w „uzgodnieniu” z zakładową organizacją związkową. W obu przypadkach na pracodawcę nałożony został obowiązek pewnego działania, które powinno zostać poprzedzone interakcją z innym podmiotem (odpowiednio pracownikiem lub organizacją związkową). Pomimo takich oczywistych podobieństw przyjęta wykładnia tych przepisów jest skrajnie odmienna. W przypadku art. 77² §4 k.p. wskazuje się, że bez zgody organizacji związkowej pracodawca nie może wypełnić swojego obowiązku. W przypadku art. 140 k.p. oraz art. 163 §1¹ k.p. przyjęto zaś, że brak zgody pracownika nie uniemożliwia pracodawcy działania – *„Rozumienie terminu "po porozumieniu" z art. 163 §1¹ k.p. musi uwzględniać to, że termin urlopu ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wniosek pracownika i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Pracodawca nie jest więc związany preferencjami pracownika”* (B. Cudowski, „Urlop wypoczynkowy i bezpłatny a dodatkowe zatrudnienie”, [w.] *Gdańskie Studia Prawnicze*, nr 2/2007, s. 45); *„Współdziałanie pracodawcy z pracownikiem nie mu tu jednak stanowczego charakteru, gdyż ustawodawca nie wymaga tu zgody pracownika na ustalony przez*



pracodawcę czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań” (M. B. Rycak, *Planowanie i rozliczanie czasu pracy*, ABC 2009, s. 137). **Takie zróżnicowanie zbliżonych konstrukcji prawnych jest niczym nie uzasadnione oraz niepotrzebne.**

- 2.4 Konsekwencją stwierdzenia, że obecnie przeważająca wykładnia art. 77² §4 zd. drugie k.p. jest niezgodna ze wskazanymi w *petitum* wzorcami kontroli powinno być również stwierdzenie, że niezgodna z tymi wzorcami jest także wykładnia art. 30 ust. 5 uzz, zgodnie z którą w przypadku wielości organizacji związkowych zajęcie przez nie jednolitego negatywnego stanowiska uniemożliwia pracodawcy ustalenie bądź zmianę regulaminu wynagradzania. Również w tym przypadku istnieje możliwość przyjęcia innej wykładni tego przepisu, zgodnie z którą pracodawca zobowiązany jest jedynie skonsultować treść regulaminu z organizacjami związkowymi, a ich ewentualne negatywne stanowisko nie uniemożliwia mu jednostronnego ustalenia regulaminu. Możliwość takiej wykładni pośrednio potwierdza stanowisko doktryny dot. ustalania regulaminów pracy – choć i w tym wypadku literalna wykładnia art. 30 ust. 5 uzz mogłaby sugerować, że w przypadku wielości organizacji związkowych zajęcie przez nie jednolitego negatywnego stanowiska mogłoby uniemożliwić pracodawcy ustalenie regulaminu pracy pomimo treści art. 104² §2 k.p. to przyjęto, że również w takim przypadku pracodawca może ustalić regulamin samodzielnie (por. E. Maniewska, „Komentarz do art. 104² k.p.”, [w.] K. Jaśkowski (red.), *Kodeks pracy. Tom I. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, LEX 2014 – „Gdy natomiast wszystkie zakładowe organizacje związkowe przedstawiają pracodawcy wspólnie uzgodnione stanowisko, dalsze postępowanie zależy od jego treści. Jeżeli zaakceptowano w nim propozycje pracodawcy, wydaje on regulamin,



*zaznaczając, że jest to uzgodnione z organizacjami związkowymi. **Brak zgody organizacji związkowych powoduje, że pracodawca sam ustala regulamin**").*

3. Uzasadnienie wniosku ewentualnego

Wszystkie stwierdzenia podniesione w ust. II powyżej w jednakowym stopniu można odnieść do badania zgodności z Konstytucją aktualnie stosowanej wykładni art. 77² §4 zdanie drugie k.p. oraz art. 30 ust. 5 uzz, zgodnie z którą ustalenie bądź zmiana regulaminu wynagradzania przez pracodawcę, u którego funkcjonują zakładowe organizacje związkowe uzależniona jest od zgody tych organizacji. Z tego względu rezygnuję z powtarzania tych samych argumentów i ograniczam się do stwierdzenia, że przyjęta wykładnia art. 77² §4 zdanie drugie k.p. jest niezgodna ze wszystkimi wskazanymi w *petitum* wzorcami kontroli z uwagi na powody wskazane w ust. II nin. wniosku. Tak samo niezgodna z nimi byłaby wykładnia, że art. 30 ust. 5 określa w jakich sprawach wymagane jest współdziałanie z organizacjami związkowymi (a nie tylko wskazuje procedurę postępowania w sprawach, w których współdziałania wymagają odrębne przepisy) lub, że statuuje on tryb zgody, a nie konsultacji.

IV. POSTANOWIENIE SYGNALIZACYJNE

Wnioskodawca dostrzega możliwość uznania przez Trybunał, że wskazane naruszenie przepisów rangi konstytucyjnej jest wynikiem luki prawnej polegającej na braku w art. 77² oraz w art. 30 ust. 5 uzz przepisu, który wprost stwierdzałby, że pracodawcy mogą jednostronnie ustalić regulamin wynagradzania w przypadku braku zgody strony związkowej, tj. mechanizmu zbliżonego do tego, który w odniesieniu do



regulaminów pracy wprowadzony został w art. 104² §2 k.p. Na wypadek uznania przez Trybunał, że luka ta nie nadaje się do wypełnienia poprzez uznanie za niekonstytucyjny ww. przepisów bądź w drodze ich wykładni w zgodzie z Konstytucją, wnioskodawca zwraca się do Trybunału o rozważenie wystąpienia do Sejmu RP oraz Rady Ministrów w trybie art. 4 ust. 2 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym z postanowieniem sygnalizacyjnym zwracającym uwagę na wystąpienie takiej luki prawnej i potrzeby jej wypełnienia poprzez odpowiednie uzupełnienie treści art. 77² k.p. oraz art. 30 ust. 5 uzz. W opinii Wnioskodawcy luka ta stanowi „*brak normatywny w systemie prawnym, który ma szczególne znaczenie dla życia społeczno-gospodarczego*” (P. Kuczma, „Konstytucjonalizacja funkcji sygnalizacyjnej Trybunału Konstytucyjnego”, [w.] *Aktualne problemy reform konstytucyjnych*, Temida nr. 2/2013), w zw. z czym jej usunięcie jest uzasadnione i konieczne.

* * *

Mając na uwadze powyższe, wnoszę jak w *petitum*.

Bartłomiej Raczkowski
adwokat

Załączniki:

1. pełnomocnictwo, odpis aktualny z KRS oraz zarządzenie Prezydenta Konfederacji Lewiatan nr 1/06/2015 z 24 czerwca 2015 r.,
2. statut Konfederacji Lewiatan,
3. 4 odpisy wniosku wraz załącznikami.