

Szymon Sternal

O wadliwości procesu negocjacyjnego w zbiorowym prawie pracy słów kilka

Roczniki Administracji i Prawa 15/1, 305-327

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Roczniki Administracji i Prawa nr XV(1), s. 305-327

Oryginalny artykuł naukowy

Original Article

Data wpływu/Received: **25.02.2015**

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)**

Szymon Sternal¹

O WADLIWOŚCI PROCESU NEGOCJACYJNEGO W ZBIOROWYM PRAWIE PRACY SŁÓW KILKA

UZASADNIENIE AKSJOLOGICZNE POSZUKIWAŃ SKUTKÓW NARUSZENIA RÓWNOŚCI PROCEDURALNEJ

Równość proceduralna, będąca podstawową implikacją zasady dialogu społecznego, ma na celu umożliwienie partnerom społecznym wypracowanie rozstrzygnięcia realizującego ich słuszne interesy. W stosunkach przemysłowych często dochodzi do naruszenia tej zasady, a rokowania niejednokrotnie nie są prowadzone w dobrej wierze. Ogólnie uznaje się, że sankcja za naruszenie rokowań w dobrej wierze jest pośrednia, tj. istnieje możliwość przerwania rokowań oraz wszczęcia strajku². Jest to dla mnie jednak rozwiązanie wysoce niesatysfakcjonujące. Część autorów, zauważając w przepisach kodeksu pracy wyraźną lukę w tym zakresie oraz widząc potrzebę unormowania tego zagadnienia, próbuje doszukać się możliwości odpowiedniego stosowania kodeksu cywilnego³.

¹ mgr; Uniwersytet Jagielloński.

² Przykładowo J. Stelina, *Komentarz do art. 241³ Kodeksu pracy*, LEX.

³ Szerzej M. Kurzynoga, *Rokowania zakładowe jako instrument rozwiązywania konfliktu zbiorowego pracy*, [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, LEX.

Założeniu temu towarzyszy domniemanie, że w tym przypadku procedura zawierania porozumień zbiorowych ma wpływ na ich treść. Należy zauważyć, że podobne domniemanie występuje zarówno w przypadku aktów normatywnych ustanawianych przez państwo, jak i umów cywilnoprawnych. W przypadku tych pierwszych należy choćby wskazać na wynikające z zasady demokratycznego państwa prawa uprawnienia do dobrej legislacji⁴. Należy zauważyć, że wypracowana przez Trybunał Konstytucyjny koncepcja znajduje silne uzasadnienie już w samej wykładni literalnej art. 2 Konstytucji, który stanowi, że „Rzeczpospolita jest demokratycznym państwem prawa, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej”. Ustrojodawca wskazuje nie tylko, że Rzeczpospolita jest państwem prawa, lecz także że formą sprawowania rządów jest demokracja. Istotą demokracji jest nie tylko wybór swoich przedstawicieli przez obywateli, lecz także istnienie odpowiedniego sposobu tworzenia prawa⁵. Proces ten powinien być skonstruowany w sposób, który zapewni urzeczywistnienie idei demokracji. Możliwe przecież są procesy tworzenia prawa, które nie będą respektowały idei demokracji, i państwa, które przyjęły taki model, także mogą być państwami prawa. Idea demokratycznego państwa prawa ma na celu nie tylko wskazanie, że państwo ma kierować się prawem, lecz także sposobu, w jaki stanowione jest prawo. Ustrojodawca spośród wszystkich dostępnych modeli państwa prawa wybiera model, u którego podstaw leży demokracja, która nie jest wpisana w istotę państwa prawa⁶. Umieszczenie przymiotnika przed rzeczownikiem ma za zadanie wskazanie jednej z jego możliwych cech. Gdyby przymiotnik umieszczony był za rzeczownikiem, można by mówić, że jest to wyraz cechy trwałej. Odpowiedź, dlaczego ustrojodawca wybrał model demokratyczny, leży w mojej ocenie w drugiej części przepisu, zgodnie z którą państwo ma urzeczywistniać „zasady sprawiedliwości społecznej”. Pojęcie to ma silnie utrwaloną konotację, zgodnie z którą sprawiedliwość społeczna odwołuje się nie tylko do kryteriów formalnych, lecz także materialnych⁷. Uprzywilejowują one pozycję tych grup społecznych, które mogłyby zostać pokrzywdzone przy zastosowaniu kryteriów czysto formalnych⁸. Aby idea ta mogła zostać zrealizowana, konieczne jest poznanie interesów poszczególnych grup społecznych. Ustrój demokratyczny ma za zadanie umożliwić różnym grupom społecznym artykulację ich interesów, które następnie będą przedmiotem procesu legislacyjnego⁹. Co za tym idzie –

⁴ Por. I. Chojnicka, *Proces prawotwórczy w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, „Przegląd Legislacyjny” 2002, nr 3, s. 324, wyrok TK z 27 maja 2002 r., sygn. K 20/01, OTK ZU nr 3/A/2002, poz. 34; Z. Czeszejko-Sochacki, *O niektórych problemach konstytucyjnej procedury legislacyjnej*, [w:] *Konstytucja, wybory, parlament*, Warszawa 2000, s. 39.

⁵ Por. B. Banaszak, *Komentarz do art. 2 Konstytucji*, Legalis, teza 6.

⁶ Przegląd koncepcji państwa prawa przedstawia A. Dziadzio w: *Koncepcja państwa prawa w XIX w.: idea i rzeczywistość*, „Czasopismo Prawno-Historyczne” 2005, s. 177-201; M. Zmierczak, *O pojmowaniu państwa prawa - perspektywa historyczna*, [w:] *Spory wokół teorii i praktyki państwa prawa*, red. G. Ulicka, S. Wronkowska, Warszawa 2011, s. 10 i nast.

⁷ Szerzej W. Patulski, *Właściwości prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2008, s. 234.

⁸ Por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 22.08.1990 r., K 7/90, OTK 1990, nr 1, poz. 5, s. 53-54; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 13.07.1993 r., P 7/92, OTK 1993, nr 2, poz. 27, s. 266; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26.10.1993 r., U 15/92, OTK 1993, nr 2, poz. 36, s. 343-344.

⁹ Por. A. Bierć, *Racjonalna procedura prawodawcza jako podstawa dobrego prawa*, [w:] *Prawo w XXI wieku. Księga pamiątkowa 50-lecia Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk*, red. W. Czapliński, Warszawa

ustrój demokratyczny jest narzędziem, za pomocą którego idea sprawiedliwości społecznej jest urzeczywistniana. Sam proces legislacyjny, w tym w szczególności wysokie wymogi nałożone na sam proces ustawodawczy, ma za zadanie realizację idei demokracji, tj. uczestnictwa przedstawicieli społeczeństwa w procesie prawa. Idea demokratycznego państwa prawnego bazuje zatem na założeniu, że już same procedury legislacyjne mogą rzutować na stopień realizacji wartości, jakie mają być realizowane przez państwo.

Zbliżona sytuacja ma miejsce w przypadku umów cywilnoprawnych. Przepisy o wadach oświadczeń woli a także o wyzysku uzasadniają stwierdzenie, że sytuacja przedkontraktowa, w tym w szczególności swoboda podjęcia decyzji oraz wyrażenia woli, ma wpływ na treść czynności prawnej. W zależności od stopnia naruszenia tej swobody przewidziane są rozmaite konsekwencje prawne, począwszy od nieważności po możliwość unieważnienia umowy. Tym samym założenie o relacji, jaka występuje pomiędzy procesem decyzyjnym oraz samą treścią ukształtowanego stosunku prawnego, jest nadal utrzymane.

Oczywiście, w obu przypadkach normowania prawodawca zakłada, że samo zachowanie procedur normowania określonego stosunku prawnego nie jest wystarczające dla uznania, że treść tych stosunków będzie odpowiadać wartościom, jakie są realizowane przez system prawny. Nawet zachowanie wszystkich wymogów związanych z procesem legislacyjnym nie gwarantuje, że ustawodawca zwykły nie naruszy norm wyższego rzędu. Również istnienie faktycznej równości na etapie kontraktowym nie gwarantuje, że treść stosunku prawnego ustalona przez strony nie będzie naruszała przepisów prawa, natury stosunku prawnego oraz zasad współżycia społecznego. Dlatego też zostały przewidziane mechanizmy kontroli skupiające się na materialnym aspekcie normowanych stosunków prawnych.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, należy odnieść je do problematyki normatywnych porozumień zbiorowych. Porozumienia te mają szczególne cechy, których nie posiadają zarówno akty normatywne, jak i umowy cywilnoprawne. Najistotniejszą ich cechą jest to, że ich postanowienia, w zakresie w jakim odnosi się do nich art. 9 § 1 k.p., zostały zrównane z przepisami prawa pracy. Oznacza to, że nie mają one w tym zakresie charakteru *stricte* umownego. Oczywiście, przepisy o układach zbiorowych wprowadzają dodatkowo zasadę, że część z postanowień układu zbiorowego staje się ponadto postanowieniami umownymi, jednak z uwagi na umieszczenie przepisu sytuującego tę zasadę należy uznać ją za wyjątkową. Zrównanie postanowień z przepisami powszechnie obowiązującego prawa jest w mojej ocenie istotną wskazówką interpretacyjną odnoszącą się do samej procedury zawierania porozumień zbiorowych. W mojej ocenie oznacza to, że procedura ma charakter istotny. Jeżeli bowiem już ustrojodawca uznaje sam proces tworzenia prawa za istotny, to nieracjonalne byłoby z jego strony, gdyby proces ustanawiania aktów zbliżonych do normatywnych był obojętny prawnie. Skoro tak, to naruszenie procedur zawierania porozumień zbiorowych musi wywoływać określone skutki prawne. Dla wykazania trafności tego twierdzenia można odwołać się do dowodu nie wprost. Gdyby naruszenie przepisów o zawieraniu porozumień zbiorowych nie wywoływało żadnych

skutków prawnych, to przepisy te miałyby charakter instrukcyjny. Jeżeli by tak było, doszłoby do naruszenia zasady *lex moneat, non doceat*, gdyż przepisy te miałyby charakter pożądaných przez ustawodawcę zaleceń, co do których strony mogą się dostosować bądź nie. Oczywiście nie można wykluczyć sytuacji, w której część przepisów, które normują tryb zawierania porozumień zbiorowych, będzie miała charakter *lex imperfecta*, jednak z konstrukcji tej należy korzystać wyjątkowo ostrożnie. Uważam, że powinna ona być stosowana w przypadkach, w których bądź nie ma zagrożenia naruszenia interesów uczestników obrotu prawnego, bądź nie istnieje możliwość wyegzekwowania normy prawnej. W przypadku zawierania porozumień zbiorowych istnieje szereg ryzyk uzasadniających wyjątkowo ostrożne przypisywanie przepisom o zawieraniu tych porozumień charakteru *lex imperfecta*. Nie może bowiem ująć uwadze, że w trakcie rokowań obie strony mogą naruszać powołane przepisy. Na przykład pracodawca może świadomie przekazać przedstawicielom pracowników nieprawdziwe dane dotyczące jego sytuacji finansowej, co w oczywisty sposób wpłynąć może na decyzję tego przedstawicielstwa. W tym zakresie odniósłby on korzyść ze swojego, niezgodnego z prawem zachowania, co jest niedopuszczalne na gruncie zasady *de sua malitia nemo debet commodum reportare*.

Ponadto w przeciwieństwie do postanowień umownych postanowienia porozumień zbiorowych określają treść stosunków prawnych podmiotów, które nie są stronami tych porozumień. Innymi słowy, ustanawiają one wyjątek od zasady autonomii woli, chroniącej także pracowników. Zwrócić w tym miejscu należy uwagę na aksjologię przepisów o wadach oświadczeń woli oraz wyzysku. Strona stosunku cywilnoprawnego ma uprawnienie do utrzymania w mocy tych stosunków prawnych, w trakcie których doszło do naruszenia jej swobody decyzyjnej. Wiąże się to z faktem, że stosunek prawny może nawet pomimo tego realizować interesy pokrzywdzonego uczestnika obrotu prawnego. Jeżeli zawarta umowa naruszałaby te interesy, osobie takiej przysługują odpowiednie roszczenia. Konieczność podniesienia odpowiednich roszczeń wiąże się zarówno z respektowaniem przez ustawodawcę zasady autonomii woli, jak i wpisana w prawo cywilne zasadą *ius civile vigilantibus scriptum est*, która zobowiązuje uczestników obrotu prawnego do podejmowania kroków w celu zabezpieczenia ich interesów. Zasady te wiążą się z założeniem, że uczestnicy obrotu podejmują działania w celu ochrony swoich interesów, a ich zaniechanie jest wynikiem bądź ich świadomego działania, bądź niestaranności, która nie może rodzić dla nich pozytywnych konsekwencji prawnych. Tym samym ustawodawca rezygnuje z sankcji nieważności, pozostawiając decyzję co do dalszego bytu prawnego takiego kontraktu pokrzywdzonemu uczestnikowi obrotu właśnie dlatego, że uznaje, że jeżeli rzeczywiście doszło do naruszenia jego interesów, „zaskarzy” on tę czynność, a jeżeli tego nie uczyni, to tylko w wyniku własnej niestaranności.

Aksjologia ta nie znajduje zastosowania w przypadku normatywnych porozumień zbiorowych. Normatywne porozumienia zbiorowe regulują treść stosunków łączących pracowników i pracodawcę. Pracownicy nie uczestniczą w rokowaniach i nie mają możliwości obrony przed negatywnymi konsekwencjami wynikającymi z zawartych porozumień. Co więcej, postanowienia zawartych porozumień nie stają się częścią umów o pracę,

a zatem nie będzie znajdowała zastosowania instytucja wypowiedzenia zmieniającego¹⁰. Oczywiście można argumentować, że postanowienia porozumień zbiorowych i tak nie będą miały żadnego wpływu na korzystniejsze postanowienia wynikające z umów o pracę. Należy zauważyć jednak, że od tej zasady istnieją wyjątki. Po pierwsze, w przypadku porozumień zawieszających przepisy prawa pracy w okresie zawieszenia, postanowienia umowne, wynikające z zawieszonych przepisów prawa pracy, ulegną także automatycznemu zawieszeniu. Można argumentować, że postanowienia te i tak nie były negocjowane przez pracowników i dlatego nie dochodzi do naruszenia zasady poszanowania ich woli. Postanowienia te cechują się co prawda mniejszym stopniem trwałości niż typowe postanowienia umowne, jednak nie oznacza to, że nie powinny one podlegać ochronie na zasadzie zbliżonej do postanowień umownych. Należy jednak mieć na uwadze, że przez „uchwalenia” przepisów prawa pracy pracownicy najczęściej uzyskują określone uprawnienia, których w mojej ocenie nie mogą być bezpodstawnie pozbawieni. Na ich podstawie dokonują przecież oni swoich życiowych wyborów, w tym w szczególności istotnych decyzji odnoszących się do zakresu ich udziału w obrocie. Poszanowanie ich godności wymaga, aby decyzja o zawieszeniu lub też pozbawieniu ich pewnych uprawnień była podjęta w warunkach umożliwiających jej swobodne podjęcie. Po drugie, porozumienie, o którym mowa w art. 23^{1a} k.p., wyraźnie ingeruje w zakres autonomii woli pracowników, gdyż zezwala bez ich zgody stosować mniej korzystne warunki zatrudnienia niż indywidualnie przez nich wynegocjowane¹¹. Także i w tym przypadku pracownicy zostają obciążeni negatywnymi konsekwencjami naruszeń na etapie procedury zawierania takiego porozumienia. Nie można w tym miejscu zapominać także o interesie pracodawcy. Analizując przepisy o wyzysku, należy zwrócić uwagę, że jego przesłanki zostały ujęte dość restrykcyjnie, co jednak jest nieco łagodzone w orzecznictwie¹². Ujęcie takie bazuje na założeniu, że osoba należycie dbająca o swoje interesy, widząc próby nacisku w trakcie procesu negocjacji, po prostu je zrywa i nie zawiera krzywdzącej dla siebie umowy. Zasada wolności rokowań uzasadniałaby także takie domniemanie, gdyby nie przepisy o strajku, które stanowią legalną i dotkliwą dla pracodawcy formę nacisku. Pomimo formalnej możliwości przerwania rokowań nieraz akceptuje on zbyt daleko idące roszczenia pracownicze często przekraczające jego możliwości finansowe. Powstaje pytanie, dlaczego państwo ma udzielać ochrony tak zawieranim porozumieniom.

Reasumując tę część wywodów, należy podkreślić, że procedura zawierania porozumień zbiorowych ma wpływ na treść samego porozumienia. Jest to cecha, która łączy porozumienia zbiorowe zarówno z aktami normatywnymi, jak i umowami cywilnoprawnymi. Moż-

¹⁰ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r., III PK 57/04, OSNP 2005/13/188.

¹¹ Należy jednak odnotować pogląd M. Gersdorf, zgodnie z którym porozumienie zawarte w trybie art. 23^{1a} k.p. dotyczy wyłącznie tych warunków umów o pracę, które nie zostały indywidualnie wynegocjowane z pracownikami i są wynikiem sukcesji generalnej układu zbiorowego (por. M. Gersdorf, *Próba umiejscowienia nowych porozumień o zawieszeniu postanowień umów o pracę w polskim porządku prawnym*, PiZS 2003, nr 1, s.11).

¹² Między innymi poprzez dopuszczenie zastosowania art. 58 k.c. do tych stanów faktycznych, które nie mieszczą się w dyspozycji art. 388 k.c. (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2010 r., IV CSK 432/09, LEX nr 564991).

liwość uchylecia aktu normatywnego z uwagi na naruszenia procedury ich normowania wynika juź samej zasady demokratycznego państwa prawa i wynikającego z niej uprawnienia do dobrej legislacji. W przypadku umów cywilnoprawnych ustawodawca daje uczestnikom obrotu większą swobodę, przewidując szereg rozmaitych sankcji związanych z naruszeniami na etapie kontraktowania. Ich gamę można uzasadnić zasadą autonomii woli, która pozwala uczestnikom obrotu prawnego decydować o byciu umów zawartych z ich pokrzywdzeniem. Aksjologia uzasadniająca inne niż nieważność sankcje na gruncie prawa cywilnego nie znajduje zastosowania w przypadku analizy naruszeń związanych z rokowaniami nad porozumieniami zbiorowymi. O ile w prawie cywilnym przesłanką uzasadniającą takie rozwiązania jest możliwość działania osoby pokrzywdzonej, o tyle taka możliwość nie występuje juź w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego, którego pracownik jest tylko beneficjentem. Treść tego porozumienia nie jest wynikiem działania pracownika, dlatego też obciążenie go skutkami naruszeń uprawnień jego przedstawicieli, w tym w szczególności uprawnień do uzyskania informacji, nie powinno mieć miejsca.

SANKCJA BEZSKUTECZNOŚCI POROZUMIEŃ ZBIOROWYCH

Powyższe uwagi uzasadniają poszukiwanie podstaw dla sankcji, jakie mogą wiązać się z naruszeniami przepisów o zawieraniu porozumień zbiorowych. Jak wskazałem powyżej, sankcjonowane jest zarówno naruszenie procedury legislacyjnej, jak i ograniczenie swobody kontrahenta na etapie zawierania umowy cywilnoprawnej. Normatywne porozumienia zbiorowe nie są w tym zakresie żadnym wyjątkiem. Porozumienia te nie mogą cechować się większą trwałością niż akty normatywne. Dyskusyjne jest, czy powinny one posiadać większą trwałość niż umowy cywilnoprawne.

Powstaje w tym miejscu pytanie o konsekwencje poszukiwania skutków wadliwości na etapie zawierania porozumień zbiorowych. Przy ustaleniu bezskuteczności zawarcia porozumienia zbiorowego porozumienie to nie wywoła skutków prawnych. Konsekwencje takiego stanowiska mogą być dwojakie. Po pierwsze, nie zostaną wprowadzone zarówno korzystne, jak i niekorzystne zmiany dla pracowników. Po drugie, sytuacja taka może destabilizować sytuację w zakładzie pracy. Odnosząc się do pierwszej grupy skutków należy uznać, że sytuacja prawna pracowników ulegnie zmianie. Zmiana ta jednak może wystąpić także z innych przyczyn, jak choćby rozwiązanie porozumienia zbiorowego wskutek zgodnego oświadczenia stron, czy też jego wypowiedzenia, przy założeniu, że porozumienia takie są w ogóle wypowiedzialne¹³. Innymi słowy, skutek w postaci utraty uprawnień przewidzianych w porozumieniu zbiorowym może nastąpić także w wyniku innych niż uznanie bezskuteczności zawarcia porozumienia zdarzeń. Zatem zagrożenie tą konsekwencją nie jest nowym, nieznanym wcześniej ryzykiem. Świadczenia pobrane juź przez pracowników nie będą podlegały zwrotowi, gdyż pracownicy nie muszą liczyć się z obowiązkiem ich zwrotu. Zatem w tym zakresie nie ma ryzyka ponoszenia dodatkowych, negatywnych kon-

¹³ Za takim rozwiązaniem opowiada się choćby J. Żołyński w: *Porozumienia kończące spór zbiorowy jako „swoiste” źródła prawa pracy*, St.Pr.PiPSP. 2013, s. 433.

sekwencji przez pracowników. Z kolei zmiany, które były wprowadzone na niekorzyść pracowników, będą uznane za niebyłe, ze wszystkimi tego konsekwencjami. Tym samym dojdzie do polepszenia ich sytuacji poprzez przywrócenie stanu sprzed zawarcia porozumienia. Ryzyko, jakie może rzeczywiście wystąpić, wiąże się z możliwą destabilizacją sytuacji w zakładzie pracy, w szczególności w zakresie w jakim porozumienie to miało się przyczynić do uzdrowienia sytuacji. Konsekwencje dla pracodawcy mogą być w tym zakresie znaczące, w szczególności kiedy będzie musiał on zwrócić pracownikom zaległe świadczenia. Należy jednak zwrócić uwagę, że gdyby nie doszło do naruszenia uprawnień przedstawicielstwa pracowniczego na etapie rokowań, prawdopodobnie porozumienie w ogóle nie zostałoby zawarte. Tym samym fakt wypłaty przez pracodawcę zaległych świadczeń niekoniecznie wpłynie negatywnie na jego sytuację finansową. Ponadto jeżeli działania pracodawcy na etapie prowadzenia rokowań miały na celu wprowadzenie w błąd przedstawicielstwa pracowników, wykonując on swoje prawo do prowadzenia rokowań i zawierania porozumień zbiorowych nadużywa go. Zgodnie z art. 8 k.p. działanie stanowiące nadużycie prawa nie zasługuje na ochronę i to niezależnie od tego, jakie konsekwencje będą się wiązać z nieudzieleniem ochrony dla podmiotu nadużywającego prawa¹⁴. Należy także wskazać, że brak skuteczności porozumień zbiorowych może doprowadzić do polepszenia sytuacji zakładu pracy. W przypadku, w którym na pracodawcę był wywierany bezprawny nacisk w trakcie rokowań, w tym w szczególności rokowań w toku sporu zbiorowego, będzie on wolny od zaciągniętych przez siebie zobowiązań.

Oczywiście „instytucja” bezskuteczności zawartych już porozumień zbiorowych uderza w pewność obrotu prawnego, gdyż powoduje ona, że strony tego porozumienia oraz pracownicy, będący jego beneficjentami, nie mogą być pewni skuteczności jego zawarcia. Powstaje w tym momencie sytuacja niepewności co do istnienia praw i obowiązków. Należy jednak zauważyć, że niepewność taka wpisana jest w naturę wszystkich stosunków zobowiązaniowych. Umowy cywilnoprawne mogą być uznane za nieważne, bezskuteczne, czy też unieważnialne w drodze stosownego powództwa. Z kolei akty normatywne mogą być uznane za niezgodne z aktami wyższego rzędu w stosownym postępowaniu, co także może prowadzić do pozbawienia ich skuteczności prawnej w całości lub części. Nie widzę powodu, aby porozumienia zbiorowe miały cechować się większą trwałością niż akty normatywne. Wprost przeciwnie, akty normatywne jako źródła powszechnie obowiązującego prawa powinny cechować się najwięk-

¹⁴ Należy zauważyć, że art. 8 k.p. jest odpowiednikiem art. 5 k.c. w przepisach prawa pracy. Co istotne, w doktrynie oraz judykaturze regulacje tą łączy się z wypracowanym pojęciem prawa podmiotowego. Nie wnikając głębiej w problematykę strukturę tego pojęcia, można odwołać się do prezentowanego przez A. Woltera poglądu, zgodnie z którym prawo podmiotowe to nic innego jak zakreślona normą prawną możliwość działania w celu ochrony interesu podmiotu uprawnionego (por. A. Wolter, *Prawo cywilne*, Warszawa 2001, s. 128 i n.). Zgodnie z powołanym wcześniej poglądem K.W. Barana, art. 8 k.p. stanowi także zastosowanie do zbiorowych stosunków pracy. W mojej ocenie pogląd ten jest w pełni zasadny. To, że przedstawiciele pracowników (związki zawodowe) mają za zadanie ochronę interesów pracowników, nie oznacza, że wykonywane przez nich uprawnienia nie stanowią wykonywania ich praw podmiotowych. Kwestia ta zostanie opisana w dalszej części opracowania. W tym jednak miejscu nie sposób nie przytoczyć niezwykle istotnego stwierdzenia wyrażonego w literaturze cywilistycznej, zgodnie z którym art. 5 k.c. w ogóle nie odnosi się nie tylko do praw podmiotowych, lecz do wszystkich uprawnień, jakie występują w ramach łączącego strony stosunku prawnego (por. K. Osajda, *Komentarz do art. 5 Kodeksu cywilnego*, Legalis, teza 23).

szą trwałością. Zatem inne akty czy też umowy cywilnoprawne nie powinny mieć wyższej trwałości niż akty normatywne. Wzmoczonej trwałości porozumień zbiorowych nie można uzasadniać zasadą wolności rokowań, ani tym bardziej zasadą dialogu społecznego. Należy zauważyć, że z samej wolności rokowań oraz możliwości zawierania układów zbiorowych oraz innych porozumień nie można wyprowadzić wniosku, że akty są przepisami powszechnie obowiązującego prawa¹⁵. Porozumienia zbiorowe w ogóle mogą być przecież uznane przez państwo w inny sposób niż poprzez przyznanie im mocy przepisów prawa. Na przykład możliwy jest wspomniany już wcześniej model woluntarystyczny, zgodnie z którym ich wykonanie będzie miało charakter dobrowolny, a świadczenie wypłacone na ich podstawie będzie uznane za świadczenie należne, chociaż niezaskarżalne. Co więcej, należy mieć na uwadze, że sama zasada wolności rokowań skierowana jest do pracodawców i związków zawodowych, mimo to oddziałuje także na sytuację podmiotów znajdujących się poza podmiotowym zakresem tego uprawnienia. Innymi słowy, oddziałuje ona na ich sferę prawną. Skutek tych porozumień przekłada się na relacje obywatel – państwo w tym sensie, że postanowienia tych porozumień stanowią rację działania dla organów państwowych, rozstrzygających indywidualne spory pracownicze. Nie może ująć uwadze, że w takim przypadku organy państwowe nie stosują przepisów pochodzących od ustawodawcy, lecz kierują się porozumieniami ustanowionymi przez partnerów społecznych. Stanowi to w mojej ocenie pewien wyjątek od zasady legalizmu, która nakazuje organom państwowym kierować się przepisami prawa¹⁶. Wyjątek ten musi jednak być uzasadniony innymi wartościami niż tylko swoboda rokowań partnerów społecznych, ponieważ oddziaływaniem tych aktów objęte są także inne osoby niż partnerzy społeczni. Innymi słowy, uzasadnieniem dla normatywności porozumień zbiorowych nie może być wyłącznie wolność partnerów społecznych. Skoro wolność partnerów społecznych nie jest wyłącznym uzasadnieniem samej normatywności porozumień zbiorowych, to tym bardziej nie może ona być uzasadnieniem dla udzielenia im wzmoczonej ochrony poprzez przyznanie im trwałości większej niż w przypadku aktów normatywnych, pochodzących od ustawodawcy. Co więcej, analizując samą zasadę legalizmu, należy połączyć ją z zasadą demokratycznego państwa prawnego. W mojej ocenie organy państwa właśnie dlatego kierują się obowiązującymi przepisami prawa, gdyż zostały one uchwalone w demokratycznych procedurach¹⁷. Za-

¹⁵ Por. A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle konstytucji RP*, t. II, Warszawa 2013, s. 125, oraz L. Kaczyński, *Wpływ art. 87 Konstytucji na swoiste źródła prawa pracy (Uwagi wstępne)*, PiP 1997, nr 8, s. 61. W literaturze i orzecznictwie został wyrażony pogląd przeciwny. Należy odnotować choćby stanowisko Z. Niedbały, który wskazuje, że Konstytucja RP nie ustanawia zamkniętego katalogu źródeł prawa (por. Z. Niedbała, *O niektórych kontrowersjach wokół porozumień zbiorowych jako źródeł prawa pracy*, GSP 2007, nr 2, s. 165). W podobnym tonie wypowiada się A. Musiała w: *Reguły interpretacji autonomicznych źródeł prawa pracy: układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych prawa pracy*, PS 2014, nr 7-8, s. 107).

¹⁶ Oczywiście jest to wyjątek pozorny, gdyż zasada legalizmu wymaga wyłącznie, aby działania organów państwa nie były sprzeczne z normami prawa powszechnie obowiązującego (por. P. Król, *Stanowienie prawa przez administrację publiczną a zasada praworządności*, „Casus” 2014, nr 4, s. 14). Jeżeli zatem przepis prawa powszechnie obowiązującego dopuszcza stosowanie innych norm, pochodzących od innych niż państwo podmiotów, to zasada ta nie zostaje złamana.

¹⁷ W literaturze został wręcz wyrażony pogląd, zgodnie z którym zachowanie właściwej procedury jest warunkiem obowiązywania aktów prawnych pochodzących od samego ustawodawcy (por. J. Forystek, *Glosa do postanowienia TK z dnia 1 marca 2010 r.*, P 107/08, ZNSA 3/2010, s. 165).

sada legalizmu stwarza zatem gwarancję dla jednostek, że nie będą one podlegały normom stworzonym przypadkowo czy też w sposób arbitralny. Zasada legalizmu uzasadnia istnienie systemu nadzoru nad poprawnością uchwalania aktów normatywnych. W mojej ocenie sprzeczne z tą zasadą byłoby, gdyby organy państwowe były zobowiązane do stosowania aktów, które mogą być w zasadzie „uchwalane” w sposób dowolny. Uzasadnienia dla wzmożonej trwałości normatywnych porozumień zbiorowych nie można doszukiwać się także w samej zasadzie dialogu społecznego. Zasada ta, jak wspomniałem wcześniej, ma charakter służebny, a jej nadrzędnym celem jest ochrona jednostek, występujących zarówno w roli pracodawców, jak i pracowników. Sprzeczne zatem z istotą tej zasady byłoby udzielenie ochrony aktom, które powstały wskutek naruszeń podstawowych obowiązków wynikających z tej zasady. Skoro równość proceduralna jest podstawową implikacją zasady dialogu społecznego, to nie można uzasadniać tą zasadą trwałości porozumień, które zostały „uchwalone” z naruszeniem tej zasady. Nie przekonuje mnie także doszukiwanie się wzmożonej trwałości tych aktów w zasadzie proporcjonalności i pomocniczości. Zasada ta, mimo że stanowi naczelną zasadę prawa i rzutuje na rozumienie zasady legalizmu¹⁸, stanowi wyłącznie o tym, że ograniczenia wolności powinny być proporcjonalne do celu, w jakim są ustanawiane i mogą nastąpić wyłącznie z enumeratywnie wymienionych przyczyn. Z zasad tych w żaden sposób nie można wywieść, że porozumienie zbiorowe musi być bezwarunkowo respektowane przez organy państwowe.

Reasumując tę część wywodów, należy stwierdzić, że nie występują przesłanki przeciwko „instytucji” bezskuteczności porozumień zbiorowych. Bezskuteczność czy też utrata mocy obowiązującej są ryzykiem wpisanym w każdy akt normujący stosunki społeczne i to niezależnie od tego, czy pochodzi on od prawodawcy, czy też podmiotów niebędących elementem aparatu państwowego. Wydaje się, że takie rozwiązanie służy w zasadzie ochronie praw jednostek, a mianowicie ochronie przed ryzykiem podlegania normom, których sposób ustanawiania naruszał wypracowane standardy. Jak wskazywałem wcześniej, standardy ustanawiania norm powstały właśnie po to, aby normy realizowały pewne ściśle określone cele. Ich niezachowanie może prowadzić do tego, że nie zostaną one osiągnięte.

WADY OŚWIADCZEŃ WOLI ORAZ WYZYSK A ZASADA AUTONOMII WOLI

Analizując problematykę bezskuteczności porozumień zbiorowych, należy zadać wpieryw pytanie, co może być przesłanką takiej bezskuteczności. Należy zwrócić uwagę, że przepisy o zawieraniu układu zbiorowego milczą na temat skutków, jakie wywołuje naruszenie procedury ich zawierania. Z uwagi na przytoczoną powyżej argumentację uważam, że zastosowanie argumentu *a silencio* jest błędne, gdyż wynik takiej wykładni nie będzie koherentny z podstawowymi wartościami chronionymi przez system prawny. Zatem naruszenia równości proceduralnej powinny wywierać skutek w postaci bezskuteczności porozumienia. Należy jednak zauważyć, że brak przepisów normujących skutki naruszeń

¹⁸ O znaczeniu zasady proporcjonalności E. Łętowska w: *Glosa do wyroku NSA z dnia 1 lipca 1999 r., SA/Bk 208/99, OSP 2000, nr 1, s. 17*).

stwarza dość istotny problem. Powstaje pytanie, jakie naruszenia równości proceduralnej mogą skutkować bezskutecznością zawarcia porozumienia.

W celu poszukiwania tego rodzaju uchybień należy w mojej ocenie odwołać się do przepisów o wadach oświadczeń woli oraz wyzysku przewidzianych w prawie cywilnym. Przepisy te normują bowiem sytuacje zbliżone do tych, które mogą wystąpić w trakcie zawierania porozumień zbiorowych. Nie może przecież ująć uwadze, że porozumienia zbiorowe zawierane są w trybie negocjacyjnym, zbliżonym do trybu umownego¹⁹. W trakcie rokowań dochodzi do uzgodnienia, nieraz sprzecznych stanowisk stron. Bez wątplenia uzgodnienie takie jest możliwe w przypadku, w którym strony realnie prowadzą dialog. Efektywność dialogu jest z kolei uzależniona zarówno od możliwości artykulacji swoich postulatów oraz poddaniu ich pod dyskusję, jak i uzyskania informacji koniecznych do podjęcia racjonalnej decyzji. Warunkiem koniecznym dla realizacji zasady dialogu społecznego jest brak wzajemnego nacisku partnerów społecznych, w tym w szczególności nieuzasadnionego wykorzystania przewagi nad drugim z partnerów społecznych. Podobne ryzyka są normowane przez powołane instytucje kodeksu cywilnego. Istotne w tym względzie są przepisy o wadach oświadczeń woli oraz wyzysku.

Modelowa czynność prawna zawiera w sobie swobodę decyzyjną, w zakres której wchodzi nie tylko świadomość treści czynności prawnej, lecz także świadomość kontekstu dokonywanej czynności²⁰, w tym skutków dokonanej czynności. Brak tego elementu nie jest wymagany dla potraktowania oświadczenia jako oświadczenia woli. Jednak w pewnych sytuacjach ustawodawca umożliwia stronie działającej pod wpływem błędu uchylenie się od skutków dokonanej czynności. Powstaje pytanie, jaka jest relacja takiego rozwiązania do zasady autonomii woli. Można ten problem rozważyć z dwóch stron. Rozwiązanie takie z pewnością wzmacnia zasadę autonomii woli. Należy zauważyć, że przepis o błędzie tworzy uprawnienie do uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia woli właśnie z uwagi na brak swobody decyzyjnej, wywołanej czynnikami zewnętrznymi. Swoboda ta nie stanowi elementu konstytutywnego oświadczenia woli, dlatego że istnieją przepisy o błędzie. Gdyby one nie istniały, możliwa byłaby wykładnia, że swoboda ta jest konstytutywnym elementem oświadczenia woli, co uzasadniałaby zasada autonomii woli. Możliwe jest twierdzenie przeciwne. Gdyby nie było przepisów o wadach oświadczenia woli swoboda decyzyjna w ogóle nie miałaby znaczenia, gdyż istotą oświadczenia woli jest relacja pomiędzy przejawem woli a jego odbiorem przez adresata²¹. Sama wola jest prawnie irrelevantna. W mojej ocenie drugie stanowisko jest błędne, gdyż wprowadzenie pojęcia wadliwości jedynie może przewartościować elementy znaczenia, nie zaś je rozbudować. Poza tym oświadczenia woli, a także i czynność prawna są wyłącznie instrumentami umożliwiającymi jednostce

¹⁹ Por. J. Wrątny, *Komentarz do art. 241² Kodeksu pracy*, Legalis, teza 2.

²⁰ Należy dodać, że w projekcie nowego kodeksu cywilnego wywołanie błędu polega także na nieudzieleniu informacji, do udzielania których zobowiązywała ustawa, umowa lub dobre obyczaje (por. M. Gutowski, *Wzruszalność czynności prawnej*, Warszawa 2010, s. 92).

²¹ Mimo że przepisy kodeksu cywilnego pozwalają na taką interpretację, wydaje się ona wadliwa z uwagi na brak wystarczającego uzasadnienia konstytucyjnego. Należy zwrócić bowiem uwagę, że w chwili obecnej występuje w coraz szerszym zakresie zjawisko tzw. konstytucjonalizacji prawa cywilnego. Odniesić się można w tym zakresie do nauki niemieckiej, która silnie wiąże uprawnienia cywilnoprawne z prawami człowieka (por. B. Markesinis, H. Unberath, A. Johnston, *The German Law of Contract*, Oxford i Portland 2006, s. 37 i nast.).

realizację prawa do samostanowienia²². Swoboda decyzji musi być zatem wpisana w znaczenie pojęcia „oświadczenia woli”, mimo że nie wynika to wprost z treści art. 60 k.c. Innymi słowy, przepisy o błędzie relatywizują zasadę autonomii woli, udzielając ochrony innym niż modelowe oświadczeniom woli. Z drugiej strony jednak zezwalają one osobie działającej pod wpływem błędu utrzymać w mocy złożone oświadczenie. Skoro jej uprawnienie zostało naruszone, może decydować ona o dalszym losie złożonego oświadczenia. W przypadku błędu zasada ta jest relatywizowana potrzebą ochrony drugiej strony obrotu prawnego. Błąd powinien być istotny, czyli powinien mieć wpływ na treść czynności prawnej (art. 84 § 2 k.c.). Uprawnienie aktualizuje się zatem tylko wtedy, jeżeli dokonana czynność jest obiektywnie niekorzystna. Zasada autonomii woli ulega tutaj ograniczeniu z uwagi na potrzebę ochrony osób trzecich, w tym także drugiej strony umowy. Ograniczenie to jednak nie ma zastosowania w przypadku, w którym błąd został wywołany podstępnie. W takiej sytuacji nie ma znaczenia, czy błąd dotyczył treści czynności prawnej oraz czy był istotny (art. 86 § 1 k.c.). Rozwiązanie takie znajduje uzasadnienie w zasadzie *de sua malitia nemo debet commodum reportare*. Ustawodawca uznał, że działanie drugiej strony, polegające na świadomym wprowadzeniu drugiej strony w błąd za pomocą podstępu, jest na tyle naganne, że odmawia on udzielenia jej ochrony²³. Przyznanie stronie pokrzywdzonej takim działaniem uprawnienia do uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia woli jest wyrazem poszanowania jej woli. Jest to o tyle istotne, gdyż wprowadzanie w błąd za pomocą podstępu innych uczestników obrotu powinno być potraktowane jako ich niegodne traktowanie. Z uwagi na rygorystyczną wykładnię art. 30 Konstytucji rozwiązanie takie byłoby z nią sprzeczne, gdyż godność jest cechą niezbywalną, co skutkuje tym, że jednostka nie może udzielić zgody na niegodne jej traktowanie. Takie rozumienie art. 30 Konstytucji w tym przypadku jednak zawodzi. Odwołując się do art. 84 § 2 k.c. należy zauważyć, że ustawodawca zakłada, że samo wprowadzenie w błąd nie musi skutkować niekorzystnością czynności dla strony. Podobnie jest w przypadku podstępu²⁴. To, że do niego doszło, a podstęp w efekcie zostanie wykryty, nie oznacza wcale, że czynność ta jako taka zawsze będzie mogła być uznana za niekorzystną. Ustawodawca respektuje wolę osoby pokrzywdzonej właśnie dlatego, że uznaje, że wynikające z zasady poszanowania godności uprawnienie do „poważnego” traktowania przez innych uczestników obrotu ma mniejszą wartość niż uprawnienie do samostanowienia. Powstaje pytanie, jaką wartość związaną z godnością może realizować prawo do uzyskania świadczenia, które objawia się także uprawnieniem do utrzymania w mocy czynności prawnych przynoszących jakieś przysporzenie. Co więcej, taki mechanizm wiąże się ponadto uprawnieniem do ochrony przed ryzykiem wykluczenia społecznego. Oznacza to, że z wartości, jaką jest godność, wynika szereg różnych uprawnień, które nieraz należy uzgodnić lub też zważyć.

²² Ibidem, s. 39.

²³ Por. wyrok Sądu Najwyższego z 9.09.2004 r., II CK 498/03, Legalis; A. Ohanowicz, *Wady oświadczenia woli w projekcie Kodeksu cywilnego*, PN 1-2/1949, s. 44.

²⁴ Co prawda przepisy o podstępie nie wymagają istotności błędu, w tym także przeprowadzania rozważań, czy pokrzywdzony rozsądnie oceniając sytuację złożyłby jeszcze raz oświadczenie woli tej samej treści, lecz nie sposób nie zauważyć, że negatywna ocena zachowania osoby wywołującej podstęp nie uzasadnia uznania oświadczenia woli pokrzywdzonego za nieważne. Tym samym może on samodzielnie decydować, czy nadal będzie chciał być związany skutkami czynności prawnej, wywołanej złożonym oświadczeniem.

Z powyższych rozważań wynikają dwa wnioski. Po pierwsze, modelowe oświadczenie woli zakłada, że osoba podejmuje decyzję o złożeniu oświadczenia „rozsądnie” (art. 84 § 2 k.c.). Oznacza to, że oświadczenie woli powinna poprzedzać decyzja, która jest podejmowana w warunkach zapewniających rozsądną ocenę „sprawy”. Po drugie, granicą poszanowania autonomii woli jest pewność obrotu prawnego. Ustawodawca chroni interesy nie tylko osoby działającej pod wpływem błędu, lecz także innych uczestników obrotu prawnego. Pewność obrotu prawnego jest bowiem wartością realizującą interesy wszystkich uczestników obrotu. Jednakże pewność obrotu prawnego nie uzasadnia ograniczenia ochrony woli osoby działającej pod wpływem błędu, jeżeli został on wywołany podstępnie. Bezprawność działania drugiej strony umowy uzasadnia odmowę udzielenia jej ochrony. Podobna aksjologia uzasadnia przepisy o groźbie²⁵.

Dotychczasowe rozważania skupiały się na ocenie sfery uprawnień osoby działającej pod wpływem błędu. Interesujące jest także działanie osoby wprowadzającej w błąd oraz ocena jej zachowań. Powstaje pytanie, czy wprowadzanie innej osoby w błąd, a tym bardziej użycie w tym celu podstępu, stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego, które wyznaczają elementarny zakres ochrony jednostki. Jak wspomniałem wcześniej, część tych zasad jest bezpośrednio inkorporowanych do systemu prawnego, co wywiódłem z obowiązku ochrony godności człowieka. Należy jednak zwrócić uwagę, że w tych przypadkach nie znajdują zastosowania przepisy o nadużyciu prawa podmiotowego (art. 5 k.c.) oraz nieważności czynności prawnej (art. 58 § 2 k.c.). Oba powołane przepisy znajdują zastosowanie do sytuacji, w których kontekst wykonania uprawnienia sprzeczny jest z zasadami współżycia społecznego. Co więcej, należy zauważyć, że w przeciwieństwie do art. 58 § 1 k.c. ustawodawca nie dopuszcza innego skutku niż nieważność. Z uwagi na powyższe można by dojść do wniosku, że ustawodawca traktuje wprowadzanie drugiej strony w błąd, w tym także za pomocą podstępu, za działanie zgodne z zasadami współżycia społecznego. Zasady współżycia społecznego nie zostały nigdzie skodyfikowane, jednak jak wskazywałem w części odnoszącej się do analizy pojęcia godności, wyznaczają one relacje pomiędzy uczestnikami obrotu. Jedną z podstawowych wartości występujących w obrocie jest zdecydowanie uczciwość. To, że system prawny recypuje daną wartość, nie powoduje, że traci ona charakter zasady współżycia społecznego. Tym samym wprowadzanie w błąd stanowi działanie nieuczciwe i jako takie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Podobnie należy ocenić świadome wykorzystywanie cudzego błędu, choćby nie zostałby on wywołany działaniem osoby, która z tego błędu chciałaby skorzystać²⁶. W mojej ocenie gdyby nie było przepisów o błędzie, czynność prawna, do której doszło w wyniku podstępnego działania, byłaby nieważna. Analizowane przepisy o wadach oświadczeń woli chronią zasadę autonomii woli w innym sensie. Umożliwiają one utrzymanie w mocy tych czynności prawnych, które mogłyby być uznane za nieważne²⁷.

²⁵ B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, *Komentarz do art. 87 Kodeksu cywilnego*, LEX, teza 35.

²⁶ Por. M. Wilejczyk, *Zagadnienia etyczne części ogólnej prawa cywilnej*, Warszawa 2014.

²⁷ Właśnie dlatego nie podzielam wyrażonego w literaturze poglądu, że przepisy o wadach oświadczeń woli chronią autentyczną wolę strony, dlatego że ustawodawca stwarza możliwość wyeliminowania tak złożonych oświadczeń z obrotu (por. M. Wilejczyk, *Zagadnienia etyczne...*). Aksjologia taka znajduje częściowe uzasadnienie w przepisach o samym błędzie, które co prawda nie wymagają negatywnej oceny etycznej działania osoby, która wprowadza w błąd, jednak zdają się bazować na założeniu, że nie nieetyczne jest wykorzysty-

Niezwykle istotna jest także aksjologia przepisów o wyzysku, o której pisałem już we wcześniejszej części pracy. Osobiście uważam, że w powołanych przepisach istnieje luka aksjologiczna, którą, jak się wydaje, orzecznictwo próbuje wypełnić stosując sankcję nieważności. Dla celów opracowania wystarczająca jest analiza kilku zagadnień związanych z tą instytucją. Przepisy o wyzysku umieszczone są w księdze III tytule III kodeksu cywilnego. Umieszczenie tych przepisów w ogólnej części przepisów o zobowiązaniach umownych świadczy, że instytucja ta może być wyłącznie stosowana do umów oraz wyzysk nie jest wadą oświadczenia woli (argument *a rubrica*)²⁸. Mimo że przepisy o wyzysku nie stanowią wady oświadczenia woli, to jednak odnoszą się do tego samego aspektu zawierania umowy co przepisy o błędzie, czyli do etapu decyzyjnego²⁹.

Przesłanką zastosowania tej instytucji są zaburzenia procesu decyzyjnego występujące na etapie poprzedzającym zawarcie umowy. Zaburzenia te mogą być zarówno zewnętrzne (przymusowa położeń), jak i wewnętrzne (brak doświadczenia lub niedołąstwo). Na poziomie presupozycji oznacza to, że wymienione przez ustawodawcę okoliczności uzasadniające zastosowanie przepisów o wyzysku nie tylko wpływają na treść umowy, lecz także są wykorzystywane przez uczestników obrotu.

Dla potrzeb opracowania skupię się wyłącznie na okoliczności zewnętrznej. Ograniczenie swobody decyzyjnej w tym przypadku nie polega jak w przypadku błędu na wadliwej ocenie stanu rzeczy, lecz na braku możliwości lub ograniczonej możliwości wpływu na treść zawieranej umowy³⁰. Ograniczenie możliwości wpływu na treść kontraktu wiąże się z tym, że świadczenie otrzymywane przez stronę jest dla niej na tyle istotne, że gotowa jest ona dać w zamian niego świadczenie o znaczenie większej wysokości. Na poziomie presupozycji oznacza to, że funkcjonowanie wolnego rynku bywa dysfunkcyjne w tym sensie, że nie zawsze jest możliwe znalezienie oferty gwarantującej ekwiwalentność świadczeń oraz że na treść umowy ma wpływ pozycja negocjacyjna stron. Dysfunkcja ta ujawnia się w szczególności w przypadkach, w których występuje zależność pomiędzy stronami potencjalnej transakcji lub też jedna ze stron, z uwagi na pilną potrzebę finalizacji transakcji, nie może wyszukać korzystnej dla siebie oferty.

Z uwagi na powyższe można zaryzykować twierdzenie, że na poziomie deskryptywnym powołanego przepisu strony powinny być nie tylko formalnie równe, lecz powinna występować pomiędzy nimi także równość faktyczna. Równość ta nie oznacza co prawda relacji partnerstwa, lecz odnosi się do wykształconego w społeczeństwie wzoru zachowań. Co więcej, faktyczne wystąpienie równości oznacza, że w przypadku, w którym jedna ze stron zaproponowałaby

wanie błędu innej osoby. Czym innym jest świadome wprowadzanie w błąd, a czym innym jego wykorzystywanie. W mojej ocenie zarówno przepisy o podstępnie, jak i przepisy o błędzie stanowią o negatywnej ocenie działania drugiej strony umowy, przy czym inny jest stopień zarzutu naganności.

²⁸ Należy jednak zauważyć, że zagadnienie to jest sporne. W doktrynie można odnotować poglądy traktujące wyzysk jako wadę oświadczenia woli (np. A. Szpunar, *O zastrzeżeniu nadmiernych odsetek umownych*, PPH 2001, nr 10, s. 35). Należy podkreślić jednak, że art. 121 Projektu Kodeksu Cywilnego traktuje wyzysk jako wadę oświadczenia woli.

²⁹ Jak słusznie zauważa B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, jedną z przesłanek wyzysku jest przymusowe położeń jednej ze stron, powodujące, że oświadczenie wyzyskanego nie jest złożone w sposób w pełni swobodny (por. B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, *Wady oświadczenia woli...*, s. 190).

³⁰ Por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 1974, I CR 819/73, Legalis.

umowę rażąco naruszającą zasadę ekwiwalentności świadczeń, do zawarcia umowy po prostu nie dojdzie, gdyż druga strona będzie poszukiwać korzystniejszej umowy. Modelowa transakcja zakłada zatem, że strony są od siebie niezależne oraz mają swobodę uczestnictwa w rynku. Wykorzystanie przymusowego położenia drugiej strony jawi się jako działanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, gdyż odbiega od zasad uczciwości³¹. Nie ma przy tym znaczenia, że sytuacja ta jest normowana przez inne przepisy niż przepisy wprost odwołujące się do zasad współzycia społecznego. W mojej ocenie, należy odróżnić relacje semantyczne występujące pomiędzy pojęciami występującymi w dwóch różnych normach prawnych od relacji normatywnych występujących pomiędzy tymi normami. Jeżeli chodzi o relacje semantyczne, to możliwe jest objęcie zakresem dwóch różnych pojęć występujących w dwóch różnych normach tych samych desygnatów. O tym, czy dany desygnat będzie przynależał do danego pojęcia, zależy od występujących w języku reguł denotacji. Niekoniecznie pojawienie się nowego pojęcia, nawet w języku sztucznym, będzie prowadziło do zmiany pól semantycznych występujących wcześniej pojęć. Tym bardziej nie ma zasady, która mówiłaby, że pola semantyczne pojęć języka sztucznego, a do takich należy zaliczyć język prawny, nie mogą na siebie nachodzić. W prawoznawstwie zjawisko takie określane jest zbiegiem norm. Zbieg norm jest z kolei relacją występującą pomiędzy normami. Biorąc pod uwagę, że nie zawsze jest możliwe zastosowanie obu norm łącznie z powodu różnych skutków prawnych związanych z nimi, zastosowanie znajdują ogólne reguły walidacyjne odnoszące się do wyboru pomiędzy konkretnymi normami. Regułą taką jest zasada *lex specialis derogat legi generali*. Zastosowanie tej reguły wskazuje na normę, którą w danym przypadku należy zastosować. Wybór pomiędzy konkurencyjnymi normami nie może jednak prowadzić do wniosku, że normy te odnoszą się do odmiennych stanów faktycznych. Norma ogólniejsza nie będzie po prostu stosowana właśnie z uwagi na wskazaną powyżej relację normatywną. Relacje semantyczne nie są kształtowane przez relacje normatywne. Gdyby tak było, wskazana powyżej zasada nigdy nie miałaby zastosowania, ponieważ zbieg w ogóle by nie istniał. Innymi słowy, umowa zawarta w warunkach wyzysku będzie czynnością sprzeczną z zasadami współzycia społecznego, a jej zawarcie przez stronę wykorzystującą przymusowe położenie drugiej strony będzie można potraktować jako nadużycie prawa do zawierania umów. Z woli ustawodawcy, wyrażonej poprzez szczególnie uregulowanie tej sytuacji w art. 388 k.c., działanie takie będzie pociągało za sobą inne konsekwencje niż nieważność tej czynności. Decyzję ustawodawcy można uzasadnić tą samą aksjologią co w przypadku błędu. W ocenie ustawodawcy pokrzywdzony wyzyskiem zawarł umowę, gdyż konieczne dla niego było uzyskanie świadczenia. Należy zauważyć, że osoba wykorzystująca przymusową sytuację drugiej strony nie wymusza zawarcia umowy, lecz wykorzystuje przewagę negocjacyjną. Innymi słowy, w przepisach o wyzysku zawarte jest domniemanie, że w interesie poszkodowanego leży zawarcie umowy, lecz o innej treści.

³¹ Stąd podzielam pogląd, że art. 388 k.c. jest przepisem szczególnym wobec art. 58 § 2 k.c. (por. Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2008, s. 137). Odnotować należy, że w doktrynie występuje jednak pogląd dopuszczający możliwość kumulatywnego stosowania obu przepisów (por. A. Cisek, J. Kremis, *Z problematyki wyzysku w ujęciu kodeksu cywilnego*, RPEiS 1979, nr 3, s. 68). Poglądu tego jednak w mojej ocenie nie sposób podzielić. Presupozycją semantyczną hipotezy art. 388 k.c. jest istnienie ważnej czynności prawnej. Jeżeli czynność zostanie uznana za nieważną z uwagi na treść art. 58 § 2 k.c., to czynność ta w ogóle nie mieści się w hipotezie normy wyrażonej w art. 388 k.c.

Jak wskazałem wcześniej, możliwość udzielenia zgody przez jednostkę na skierowane względem niej działania naruszające jej godność może być wyłącznie uzasadnione ochroną jej podstawowego interesu. Interesem tym jest zapewnienie jej środków niezbędnych do dalszej egzystencji, chroniących ją przed wykluczeniem społecznym. Zatem zastosowanie przez ustawodawcę sankcji bezwzględnej nieważności jest dla niej obiektywnie niekorzystne, gdyż spowoduje obowiązek zwrotu świadczeń. W interesie pokrzywdzonego jest natomiast przywrócenie ekwiwalentności świadczeń umownych. Co za tym idzie – przepisy o wyzysku z założenia mają chronić nie osobę wyzyskującą, lecz wyzyskiwanego. Dopiero w przypadku, w którym przywrócenie ekwiwalentności świadczeń jest nadmiernie utrudnione, pokrzywdzonemu przysługuje roszczenie o unieważnienie umowy.

Powyższe uwagi należy odnieść do przepisów o zawieraniu porozumień zbiorowych. Należy zauważyć, że przepisy te nie zawierają odpowiedników cywilistycznych regulacji. Co więcej, w przeciwieństwie do dawnej ustawy o układach zbiorowych w obecnym stanie prawnym brak jest odesłania do przepisów kodeksu cywilnego. Jest to kolejny argument przeciwko stosowaniu art. 300 k.p. do układów zbiorowych oraz porozumień zbiorowych. Uczyniona w poprzednich rozdziałach analiza trybów zawierania poszczególnych porozumień zbiorowych wykazała, że istotnym elementem prowadzonych rokowań jest prawo do uzyskania informacji, które mogą wpłynąć na przebieg negocjacji. Modelowe rokowania zakładają, że partnerzy społeczni dysponują odpowiednią wiedzą odnoszącą się do przedmiotu rokowań. Należy zauważyć, że element ten nie występuje w przypadku negocjacji umownych. Prowadzenie negocjacji w dobrej wierze nie rodzi obowiązku udzielania drugiej stronie wszystkich istotnych informacji (art. 72 § 2 k.c.)³². Wyłącznie wprowadzenie w błąd lub odmowa udzielenia istotnych informacji prowadzą do naruszenia zasad dobrych obyczajów³³. Ewentualne obowiązki informacyjne wymagane są na podstawie przepisów szczególnych, które znajdują aksjologiczne uzasadnienie w potrzebie ochrony słabszych uczestników obrotu prawnego, czyli konsumentów.

ZASADA WOLNOŚCI ROKOWAŃ JAKO ELEMENT SANUJĄCY NARUSZENIA RÓWNOŚCI PROCEDURALNEJ

W poprzedniej części opracowania wskazałem, że semantyczne podejście do uchybień proceduralnych może skutkować zbytym rygoryzmem, który w istocie może prowadzić do pogorszenia sytuacji stron stosunku pracy oraz może godzić w inne wartości chronione przez system prawny. Jak wskazałem wcześniej, jednym z istotnych przejawów zasady au-

³² Należy jednak odnotować stanowisko M. Wilejczyk, która wskazuje, że obowiązek informacyjny odnosi się do wszystkich umów (por. M. Wilejczyk, *Zagadnienia etyczne części...*, s. 338). Poglądu tego nie podzielam z uwagi na unormowanie przez ustawodawcę obowiązku informacyjnego w przepisach szczególnych. Taki sposób normowania tego obowiązku wyklucza w mojej ocenie istnienie pozytywnego obowiązku przekazywania wszystkich istotnych informacji nawet bez żądania drugiej strony umowy. Na trudności w formułowaniu ogólnych obowiązków informacyjnych z treści art. 72 k.c. wskazuje także P. Mikłaszewicz, który wskazuje, że taki zabieg, choć możliwy, powinien być stosowany wyjątkowo ostrożnie (por. P. Mikłaszewicz, *Obowiązki informacyjne w umowach z udziałem konsumentów na tle prawa Unii Europejskiej*, Warszawa 2008, s. 157 i nast.).

³³ Por. W.J. Kocot, *Ofertowy i negocjacyjny tryb zawarcia umowy w ujęciu znowelizowanych przepisów kodeksu cywilnego*, PPH 2003, nr 5, s. 23.

tonomii woli jest przyznanie jednostce określonych uprawnień związanych z naruszeniem jej autonomii. Stworzenie jej możliwości wyboru może lepiej zabezpieczać jej interesy niż „odgórne” określenie sankcji mającej zastosowanie w każdym z możliwych przypadków.

Procedura zawierania porozumień zbiorowych z pewnością ma za zadanie umożliwić partnerom społecznym wypracowanie najlepszego z możliwych rozwiązań. Jak wskazałem w początkowej części pracy, dialog społeczny jest w istocie klaryfikacją wspólnego interesu partnerów społecznych. Koncepcja ta jest skontrastowana z konwencjonalną koncepcją stosunków pracy, która bazuje na założeniu o istnieniu konfliktu pomiędzy pracodawcą a pracownikami. Pomimo szczytnych założeń koncepcja dialogu społecznego może okazać się trudna do wcielenia w życie, gdyż konflikt jest wpisany w historię stosunków przemysłowych, a sprzeczność interesów pomiędzy stronami stosunków pracy ciągle się ujawnia. Strony mogą nie dążyć do klaryfikacji słusznych roszczeń, lecz do uzyskania jak największych korzyści w trakcie rokowań. Ponadto mogą one chcieć nadal toczyć rokowania w przypadkach, w których ich własne uprawnienia proceduralne są naruszane. W interesie pracowników może być bowiem uzyskanie jakiegokolwiek świadczenia. Naruszenia uprawnień zawsze uprawniają partnera społecznego do odstąpienia od prowadzonego dialogu, a druga strona nie może z tego faktu wyprowadzać dla siebie pozytywnych konsekwencji. W szczególności nie może być mowy o tym, że zawarcie porozumienia jest niemożliwe.

W mojej ocenie pomimo zauważonych naruszeń partner społeczny ma także prawo do dalszego uczestnictwa w dialogu, nawet jeżeli jego żądanie zaniechania dalszych naruszeń okaże się bezskuteczne. Powyższe prawo uzasadniam właśnie wolnością rokowań. Uważam, że wolność prowadzenia rokowań jest szersza niż zasada swobody umów, gdyż właśnie w jej treści zawiera się uprawnienie do kontynuowania rokowań. Należy zauważyć, że analiza treści art. 353¹ k.c. odwołuje się wyłącznie do treści samej umowy. W doktrynie³⁴ i orzecznictwie³⁵ treść tej zasady została rozszerzona także o dodatkowe elementy odwołujące się do kontekstu jej zawierania, jednakże prawo do prowadzenia negocjacji nie zostało *explicite* wyrażone w żadnym przepisie³⁶. Natomiast prawo do prowadzenia rokowań zostało odróżnione od prawa do zawierania porozumień. Co więcej, prawo to zostało wyrażone wprost w tekście Konstytucji. Uzasadnia to twierdzenie, że prawo do rokowań ma szerszą treść niż zasada swobody umów. Prawo do rokowań obejmuje uprawnienie do inicjacji, kontynuacji oraz zakończenia rokowań. Strony mogą kontynuować rokowania, nawet jeżeli ich przebieg odbiega od ustalonego przez ustawodawcę wzorca. Należy zwrócić bowiem uwagę, że wzorzec rokowań jest wyrażony na poziomie ustawowym. Obowiązek jego stosowania nie może wypaczać uprawnienia o randze konstytucyjnej. Wypaczeniem takim byłoby, gdyby rokowania prowadzone za obopólną zgodą stron

³⁴ Por. W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 2002, s. 134.

³⁵ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2008 r., IV CSK 478/07, LEX nr 371531 i powołane tam orzecznictwo.

³⁶ Należy zauważyć, że art. 72 k.c. literalnie mówi wyłącznie o negocjacjach jako formie zawarcia umowy. Negocjacje są wyłącznie środkiem prowadzącym do celu, jakim jest zawarcie umowy, a nie przedmiotem konkretnego prawa podmiotowego. Nie oznacza to jednak, że takiego uprawnienia nie można wyprowadzić z istniejących przepisów. Pytanie o celowość tego zabiegu pozostawiam jednak otwarte.

musiały zostać przerwane za każdym razem, kiedy odbiegają od przewidzianego przez ustawodawcę modelu. Strona może decydować o kontynuowaniu rokowań nawet w przypadku, gdy sfera jej uprawnień zostanie naruszona. Dochodzi wówczas do sanowania niektórych uchybień proceduralnych. Należy zwrócić jednak uwagę, że zgoda na dalsze prowadzenie rokowań musi być świadoma. Innymi słowy, strona rokowań musi zdawać sobie sprawę z naruszenia jej uprawnień. Tylko wtedy można mówić o wykonaniu przez nią tego prawa. Każde wykonanie prawa musi zawierać w sobie wolę jego wykonania. Strona, nie będąc świadoma naruszenia jej sfery uprawnień, nie może skutecznie wykonać analizowanego uprawnienia.

Nie oznacza to jednak, że strona może godzić się na wszystkie naruszenia sfery jej uprawnień. Prowadzenie rokowań co do zasady ma służyć wypracowaniu porozumienia normującego sferę praw i obowiązków pracodawcy oraz pracowników. Wykonywanie tego uprawnienia będzie podlegać ocenie z punktu widzenia art. 8 k.p.³⁷ Zasada dialogu społecznego, jako zasada ustrojowa stanowiąca źródło normatywności porozumień zbiorowych, wyznacza społeczno-gospodarcze przeznaczenia tego prawa, a zasada ochrony godności wskazuje na zasady współzycia społecznego, które powinny być przestrzegane w trakcie zawierania porozumień zbiorowych. Wskazane zasady konstytucyjne uzasadniają zastosowanie art. 8 k.p.

DOPUSZCZALNOŚĆ ZASTOSOWANIA ART. 8 KODEKSU PRACY

Jak wspomniałem we wcześniejszej części opracowania, art. 8 k.p. znajduje zastosowanie również do indywidualnego prawa pracy, o czym świadczy literalne brzmienie tego przepisu. Znajduje on zastosowania do nadużycia „prawa”. Przepis ten zatem nie stawia wymogu, aby prawo to stanowiło składnik treści stosunku pracy. *De lege non distinguente* prawo to może być częścią zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. Potwierdza to także argument *a rubrica*. Analizowany przepis został umieszczony w dziale I „Przepisy ogólne”, rozdziale I „Przepisy wprowadzające”. Tym samym odnosi się on do wszystkich uprawnień przewidzianych w prawie pracy. Również wykładnia funkcjonalna powołanego przepisu będzie świadczyć o możliwości objęcia nim uprawnień przewidzianych w zbiorowym prawie pracy.

Art. 8 k.p. ma za zadanie zapobiegać nadużyciom prawa w stosunkach pracy. Ustawodawca zakłada, że każde prawo może zostać nadużyte. Co więcej, jak wskazałem we wcześniejszej części opracowania, art. 8 k.p. w ogóle nie odwołuje się do koncepcji prawa podmiotowego w tym sensie, że wypracowane w języku prawniczym pojęcie nie zostało recypowane do treści tego przepisu³⁸. Co do zasady prawo podmiotowe jest sferą możli-

³⁷ Przeciwnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, LEX nr 1112876 i przywołane tam orzecznictwo. Sąd Najwyższy w tym wyroku dopuścił jednak ocenę postanowień porozumienia zbiorowego na podstawie art. 2 i 22 Konstytucji.

³⁸ Jak słusznie zauważa A. Wypych-Żywicka, w nauce prawa nie ma zgodności co do tego, czy konstrukcja ta jest sztuczna, czy też rzeczywiście istniejąca (por. A. Wypych-Żywicka, *Prawa podmiotowe i roszczenia w prawie pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 745).

wości działania, określoną przez prawo przedmiotowe i przyznane przez władzę publiczną³⁹. W literaturze teoretycznoprawnej podnosi się, że prawo podmiotowe stanowi więzkę kompetencji, uprawnień i wolności danego podmiotu⁴⁰. Uwagi te są szczególnie istotne dla analizowanego problemu. Koronnym argumentem przeciwko stosowaniu art. 8 k.p. do oceny samego prowadzenia rokowań oraz zawierania porozumień zbiorowych jest stwierdzenie, że hipoteza tego przepisu obejmuje wyłącznie prawa podmiotowe. Nie podzielam także wyrażonego powszechnie w doktrynie⁴¹ i orzecznictwie⁴² poglądu, zgodnie z którym niedopuszczalne jest badanie poprzez pryzmat art. 8 k.p. kompetencji prawodawczej partnerów społecznych⁴³. Dyskusyjne jest w mojej ocenie, czy partnerzy społeczni posiadają „kompetencję prawodawczą”.

Należy zauważyć, że art. 59 ust. 2 Konstytucji wyraźnie stanowi o „prawie” do rokowań i zawierania układów zbiorowych oraz innych porozumień. Wskazuje to nie tylko na negocjacyjny charakter powołanych aktów, lecz także na to, że ich zawarcie jest wynikiem skorzystania z uprawnienia, a nie żadnej szczególnej kompetencji normotwórczej. To, że ustawodawca wiąże z tymi aktami szczególne skutki, nie oznacza, że jeszcze uznaje je za wynik realizacji kompetencji normotwórczej. Nie można moim zdaniem porównywać zawierania porozumień zbiorowych z procesem uchwalania aktów normatywnych poza wskazanym w pracy zakresem. W przeciwieństwie do partnerów społecznych organy prawodawcze nie mają „prawa do uchwalania” aktów normatywnych. Kompetencja wyrażona w prawie administracyjnym, która jest w mojej ocenie zbliżona do kompetencji normodawczej, oznacza nie tylko uprawnienie, lecz także obowiązek skorzystania z niej. Marszałek Sejmu nie decyduje o tym, czy rozpocznie proces legislacyjny, czy też nie, lecz po skutecznym zgłoszeniu inicjatywy ustawodawczej rozpoczyna normalny proces legislacyjny. Podobnie wydanie rozporządzenia przez podmioty uprawnione do jego wydania nie jest wynikiem ich decyzji, lecz realizacji obowiązku publicznoprawnego. W przypadku „kompetencji” do zawierania porozumień zbiorowych partnerzy społeczni samodzielnie decydują o tym, czy zamierzają z niej skorzystać, czy też nie. Ustawa w żaden sposób nie obliguje do zawierania jakichkolwiek porozumień zbiorowych, co oznacza, że zawarcie porozumienia jest po prostu prawem, które jak każde inne prawo może być nadużyte. Nawet gdyby uznać, że wykonanie samej „kompetencji prawodawczej” nie podlega ocenie z punktu widzenia art. 8 k.p., to jak najbardziej podlega ocenie aktualizacja tej kompetencji, która może nastąpić dopiero po skorzystaniu przez strony prawa do rokowań. W odróżnieniu od prawa cywilnego sama możliwość procedowania w celu zawarcia porozumienia zbiorowego została uznana za prawo. Prawo cywilne nie posługuje się co prawda pojęciem „prawa do prowadzenia negocjacji”, gdyż traktuje negocjacje wyłącznie

³⁹ Ibidem.

⁴⁰ Por. S. Wronkowska, *Analiza pojęcia prawa podmiotowego*, Poznań 1973, s. 64. Co istotne, autorka ta kwestionuje zasadność używania tego terminu. Pogląd ten podzielam.

⁴¹ A. Wypych-Żywicka, *Prawa podmiotowe*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 748 i nast.

⁴² Na przykład: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 740/99, OSNAPiUS 2002, nr 3, poz. 72.

⁴³

jako sposób zawarcia umowy, uprawnienie takie można jednak wyprowadzić. Co więcej, prawo to może być nadużyte jak każde inne prawo. Konsekwencje nadużycia tego prawa nie są rozpatrywane poprzez pryzmat art. 5 k.c., gdyż prawo cywilne przewiduje szereg instytucji szczegółowych, poprzez które są rozpatrywane poszczególne przypadki naruszeń swobody kontraktowania⁴⁴. Innymi słowy, swoboda kontraktowania jest istotnym elementem chronionym przez prawo a jej ochrona wynika z egzemplifikacji godności osobowej, którą jest uprawnienie do samostanowienia.

Ocena wykonania uprawnienia do prowadzenia rokowań poprzez pryzmat art. 8 k.p. odnosi się do zachowania sprawcy, a także w pewnych sytuacjach do zachowania pokrzywdzonego. Zachowanie pokrzywdzonego nie będzie mogło naruszać zasad współżycia społecznego, lecz uważam, że będzie mogło ono być oceniane jako naruszenie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Jak wskazałem wcześniej, warunkiem koniecznym prowadzenia dialogu jest uzyskanie stosownych informacji. Dzięki nim można wyznaczyć granicę dialogu, czyli ustalić słuszne interesy stron.

Dopuszczalne jest także w mojej ocenie badanie skuteczności zawarcia porozumienia zbiorowego w trakcie indywidualnego sporu pracowniczego, w którym to pracownik dochodziłby konkretnego roszczenia wynikającego z treści łączącego go z pracodawcą stosunku prawnego. W takiej sytuacji sąd byłby zobligowany do tego, aby ustalić, jaka jest treść łączącego strony stosunku prawnego, w tym w szczególności ustalić jego źródła.

Reasumując, stwierdzam, że badanie skuteczności zawarcia porozumień zbiorowych znajduje silne uzasadnienie aksjologiczne. W demokratycznym państwie prawnym nie powinno dochodzić do sytuacji, w której pewna kategoria aktów, których postanowienia stanowią podstawę działania dla organów państwowych, jest poza kontrolą sądową. Art. 9 § 4 k.p. przewiduje, że postanowienia swoistych źródeł prawa naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązują. Ustawodawca uznał, że równość w stosunkach zatrudnienia jest wartością uzasadniającą utratę mocy obowiązującej przez te postanowienia. Skoro zatem równość w stosunkach zatrudnienia, będąca ekskluzywną wartością prawa pracy, uzasadnia utratę mocy obowiązującej przez postanowienia swoistych źródeł prawa pracy, to tym bardziej naruszenia przez nie lub w trakcie ich zawierania wartości inkluzyjnych powinno uzasadniać tę sankcję. Co więcej, nie podzielam wyrażonego w doktrynie poglądu, że samo zawarcie porozumienia zbiorowego sanuje uchybienia proceduralne, jakie występowały na etapie ich zawierania⁴⁵. Należy przecież zauważyć, że już same przepisy o układach zbiorowych przewidują możliwość badania trybu jego zawarcia (art. 241¹¹ § 5 k.p.)⁴⁶. Tym samym istnieje możliwość niedoprowadzenia do nabycia mocy obowiązującej przez układ, jeżeli tryb jego zawarcia był nieprawidłowy. Oczywiście można z tego przepisu wyprowadzić wniosek, że po rejestracji układu nie ma już możliwości podnoszenia nieprawidłowości, jakie miały miejsce podczas jego za-

⁴⁴ Szerzej na temat zasady sprawiedliwości kontraktowej W. Kocot, *Odpowiedzialność przedkontraktowa*, Warszawa 2015, s. 71 i nast.

⁴⁵ Por. L. Florek, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 1213.

⁴⁶ Por. J. Piątkowski, *Komentarz do art. 241¹¹ Kodeksu pracy*, LEX, teza 1.

wierania, jednak wniosek ten nie jest w mojej ocenie do końca poprawny. Sama rejestracja układu zbiorowego jest swoistym odpowiednikiem ogłoszenia aktów normatywnych. Biorąc pod uwagę wywody zawarte w początkowej części opracowania, należy zauważyć, że istnieje możliwość utraty mocy obowiązującej przez akt normatywny, który został formalnie ogłoszony, właśnie z uwagi na uchybienia proceduralne w trakcie jego zawierania. Argument ze spójności systemu prawnego przemawia przeciwko temu, aby uznać, że akt rejestracji układu zbiorowego powoduje, że ewentualne uchybienia proceduralne nie mają znaczenia po samym zarejestrowaniu układu zbiorowego.

Zasada legalizmu jest powiązana z zasadą demokratycznego państwa prawnego i jako taka stanowi gwarancję dla jednostek, że nie będą wobec nich stosowane prawa, które zostały stworzone w sposób przypadkowy, z naruszeniem standardów jego ustanawiania. Chociaż uznaję, że zawieranie porozumień zbiorowych nie stanowi realizację kompetencji prawodawczej, gdyż art. 9 § 1 k.p. stanowi w mojej ocenie wyłącznie normę konsekwencyjną, to uprawnienie partnerów społecznych jest czymś pomiędzy kompetencją prawodawczą a cywilistyczną kompetencją do wydawania warunków ogólnych, które także przecież stanowią uprawnienie do jednostronnego kształtowania treści stosunku prawnego⁴⁷. Dlatego tak istotne znaczenie ma przestrzeganie przez partnerów społecznych trybu zawierania normatywnych porozumień zbiorowych. Stosowanie przez sąd norm ustanowionych przez partnerów społecznych wymaga w mojej ocenie wypracowania szczególnych, odnoszących się do tego rodzaju norm reguł walidacyjnych. Nie mogą być w tym zakresie stosowane reguły walidacyjne przewidziane dla aktów normatywnych, z których podstawowa odnosi się do ogłoszenia danego aktu normatywnego. Najistotniejsza reguła walidacyjna związana ze stosowaniem porozumień zbiorowych powinna dążyć do ustalenia, czy porozumienie zostało oparte na ustawie, przez co rozumiem nie tylko samą możliwość zawarcia porozumienia, lecz także tryb, w jakim porozumienie to zostało zawarte. Porozumienie zbiorowe podobnie jak układ zbiorowy zawierane są w drodze rokowań, o czym świadczy treść art. 59 ust. 2 Konstytucji. Brak rokowań uniemożliwia zawarcie porozumienia zbiorowego. Tym samym zawarcie porozumienia zbiorowego w drodze rokowań jest jego konstytutywną cechą konstrukcyjną, która warunkuje uznanie danego aktu za porozumienie zbiorowe. Właśnie ten element powinien być przedmiotem reguły walidacyjnej. Nie oznacza to jednak, że sąd powinien za każdym razem z urzędu badać tryb zawarcia danego porozumienia zbiorowego. W tym zakresie konieczna jest inicjatywa stron.

ZAKOŃCZENIE

Potrzeba ochrony dialogu społecznego jako osobnej wartości znajduje silne uzasadnienie aksjologiczne. Dialog społeczny reprezentuje inne wartości niż tylko wola partnerów społecznych. Dąży on do realizacji wartości uniwersalnych. Dlatego właśnie jego wynik

⁴⁷ Należy zauważyć, że nauka prawa cywilnego porzuciła teorię umowy w przypadku warunków ogólnych, uznając, że sama możliwość wydawania warunków ogólnych jest niczym innym jak kompetencją do jednostronnego kształtowania treści stosunku prawnego.

może ingerować w treść indywidualnych stosunków pracy. Przewidziana przez mnie koncepcja stosowania art. 8 k.p. jest próbą znalezienia sankcji naruszenia równości proceduralnej już w samym kodeksie pracy, bez potrzeby odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego. Uważam, że prawo do rokowań jest zwykłym prawem, które tak samo jak każde inne może zostać nadużyte. Biorąc pod uwagę, że to właśnie szeroko rozumiane rokowania stanowią uzasadnienie normatywności porozumień zbiorowych, ich brak powinien prowadzić do ich bezskuteczności. Zdaję sobie sprawę, że przedstawione ujęcie może budzić kontrowersje, gdyż dotychczasowe orzecznictwo oraz przeważająca część poglądów doktryny odrzuca zastosowanie art. 8 k.p. do badania skuteczności zawarcia porozumień zbiorowych. Mimo że proponowane rozwiązanie nie jest pozbawione wad, uważam, że istnieje konieczność wypełnienia istniejącej luki w przepisach prawa pracy. W mojej ocenie w demokratycznym państwie prawnym nie jest dopuszczalne, aby państwo udzielało ochrony „aktom”, które powstały nie tyle w sposób odbiegający od przyjętego wzorca normatywnego, ile w wyniku pokrzywdzenia uczestników procesu ich tworzenia. W porozumieniu zbiorowym, jako instytucji, nie ma nic wyjątkowego, co przemawiałoby przeciwko temu twierdzeniu. Przyjęcie tezy przeciwnej jest możliwe tylko w przypadku odrzucenia związku, jaki zachodzi pomiędzy zasadą dialogu społecznego a zasadą wolności rokowań.

Bibliografia

- Banaszak B., *Komentarz do art. 2 Konstytucji*, Legalis.
- Baran K.W., *Zasada sprawiedliwości społecznej*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2008.
- Beer A., *Racjonalna procedura prawodawcza jako podstawa dobrego prawa*, [w:] *Prawo w XXI wieku. Księga pamiątkowa 50-lecia Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk*, red. W. Czapliński, Warszawa 2006.
- Chojnicka I., *Proces prawotwórczy w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, Warszawa 2015.
- Czeszejko-Sochacki Z., *O niektórych problemach konstytucyjnej procedury legislacyjnej*, [w:] *Konstytucja, wybory, parlament*, Warszawa 2000.
- Cisek A., Kremis J., *Z problematyki wyzysku w ujęciu kodeksu cywilnego*, RPEiS 3/1979.
- Czachórski W., *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 2002.
- Dziedzic A., *Koncepcja państwa prawa w XIX w.: idea i rzeczywistość*, „Czasopismo Prawno-Historyczne” 2005.
- Florek L., *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009.
- Forystek J., *Glosa do postanowienia TK z dnia 1 marca 2010 r.*, P 107/08, ZNSA 3/2010.
- Gersdorf M., *Próba umiejscowienia nowych porozumień o zawieszeniu postanowień umów o pracę w polskim porządku prawnym*, PiZS 1/2003.
- Gutowski M., *Wzruszalność czynności prawnej*, Warszawa 2010.
- Kaczyński L., *Wpływ art. 87 Konstytucji na swoiste źródła prawa pracy (Uwagi wstępne)*, PiP 8/1997.
- Kocot W.J., *Odpowiedzialność przedkontraktowa*, Warszawa 2015.
- Kocot W.J., *Ofertowy i negocjacyjny tryb zawarcia umowy w ujęciu znowelizowanych przepisów kodeksu cywilnego*, PPH 5/2003.

- Król P., *Stanowienie prawa przez administrację publiczną a zasada praworządności*, „Casus” 4/2014.
- Kurzynoga M., *Rokowania zakładowe jako instrument rozwiązywania konfliktu zbiorowego pracy*, [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, LEX.
- Lewaszkiwicz-Petrykowska B., *Komentarz do art. 87 Kodeksu cywilnego*, LEX.
- Lewaszkiwicz-Petrykowska B., *Wady oświadczenia woli w polskim prawie cywilnym*, „Wydawnictwo Prawnicze” 1973.
- Łętowska E., *Glosa do wyroku NSA z dnia 1 lipca 1999 r., SA/Bk 208/99, OSP 1/2000*.
- Markesinis B., Unberath H., Johnston A., *The German Law of Contract*, Oxford i Portland 2006.
- Mikłaszewicz P., *Obowiązki informacyjne w umowach z udziałem konsumentów na tle prawa Unii Europejskiej*, Warszawa 2008.
- Musiała A., *Reguły interpretacji autonomicznych źródeł prawa pracy: układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych prawa pracy*, PS 7-8/2014.
- Niedbała Z., *O niektórych kontrowersjach wokół porozumień zbiorowych jako źródeł prawa pracy*, GSP 2/2007.
- Ohanowicz A., *Wady oświadczenia woli w projekcie Kodeksu cywilnego*, PN 1-2/ 1949.
- Osajda K., *Komentarz do art. 5 Kodeksu cywilnego*, Legalis.
- Piątkowski J., *Komentarz do art. 241¹¹ Kodeksu pracy*, LEX.
- Radwański Z., Olejniczak A., *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2008.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle konstytucji RP, Tom II*, Warszawa 2013.
- Stelina J., *Komentarz do art. 241³ Kodeksu pracy*, LEX.
- Szpunar A., *O zastrzeżeniu nadmiernych odsetek umownych*, PPH 10/2001.
- Wilejczyk M., *Zagadnienia etyczne części ogólnej prawa cywilnej*, Warszawa 2014.
- Wolter A., *Prawo cywilne*, Warszawa 2001.
- Wratny J., *Komentarz do art. 241² Kodeksu pracy*, Legalis.
- Wronkowska S., *Analiza pojęcia prawa podmiotowego*, Poznań 1973.
- Wypych-Żywicka A., *Prawa podmiotowe i roszczenia w prawie pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Zmierczak M., *O pojmowaniu państwa prawa – perspektywa historyczna*, [w:] *Spory wokół teorii i praktyki państwa prawa*, red. G. Ulicka, S. Wronkowska, Warszawa 2011.
- Żołyński J., *Porozumienia kończące spór zbiorowy jako „swoiste” źródła prawa pracy*, St.Pr.PiPSP. 2013.

Streszczenie: W niniejszym artykule analizuję skutki naruszenia dobrych obyczajów w trakcie negocjacji prowadzących do zawarcia porozumień zbiorowych. Obowiązek prowadzenia negocjacji w dobrej wierze znajduje silne zakorzenienie w samej zasadzie dialogu społecznego. W przeciwieństwie do poglądów większościowych uważam, że naruszenie zasad prowadzenia dialogu społecznego może prowadzić do uznania porozumień zbiorowych za bezskuteczne. Aby uzasadnić tę tezę, odwołam się do aksjologii towarzyszącej zarówno procesowi legislacyjnemu, jak i zawieraniu umów cywilnoprawnych. Będę bronił także tezy o dopuszczalności zastosowania art. 8 k.p. do dokonania oceny samego procesu negocjacji.

Słowa kluczowe: Porozumienia zbiorowe, godność, związki zawodowe, negocjacje zbiorowe, dialog społeczny

**THE FAILURE OF THE NEGOTIATING PROCESS IN THE COLLECTIVE LABOR LAW
A FEW WORDS**

Summary: In this article I analyze the effects of the breach of good faith during the negotiations leading to the conclusion of collective agreements . The obligation to negotiate in good faith is deeply rooted in the same principle of social dialogue. In contrast to the views of the majority, I believe that a violation of the principles of social dialogue can lead to the recognition of collective agreements ineffective. To justify this thesis appeal to the axiology accompanying both the legislative process and the conclusion of civil law contracts . I will also defended the thesis on the admissibility of the application of Art. 8 KP for evaluating the negotiation process.

Keywords: Collective agreements, dignity, trade unions, collective bargaining, social dialog