

# Zbigniew Salwa

---

## Układy zbiorowe pracy w świetle kodeksu pracy

---

Palestra 19/1(205), 13-21

---

1975

Artykuł został zdigitalizowany i 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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

## Układy zbiorowe pracy w świetle kodeksu pracy

*Artykuł omawia nową konstrukcję układów zbiorowych pracy, przyjętą przez kodeks pracy. W szczególności poddany w nim został analizie zakres przedmiotowy i podmiotowy układów oraz stosunek postanowień układowych do przepisów kodeksu pracy, innych aktów prawnych i postanowień umowy o pracę.*

### I

W dotychczasowym systemie źródeł prawa pracy ważną i istotną rolę odgrywały układy zbiorowe pracy. Były one bowiem tym źródłem prawa pracy, przez które przede wszystkim następowała branżowa dyferencjacja warunków pracy i płacy pracowników zgodnie z potrzebami i specyfiką danej branży. Uwzględniając odmienność warunków pracy występujących w danej branży, zawierały one postanowienia regulujące bądź nieco odmiennie od przepisów ustawowych prawa i obowiązki pracowników, bądź postanowienia dotyczące spraw nietypowych<sup>1</sup> nie uregulowanych w innych przepisach. Torowały w ten sposób drogę nowym, korzystniejszym uregulowaniom powszechnym. Układy zbiorowe pracy były tymi źródłami prawa pracy, które pierwsze wprowadziły i utrwaliły zasadę równej płacy za równą pracę, korzystniej unormowały uprawnienia urlopowe robotników, rozszerzyły uprawnienia kobiet ciężarnych<sup>2</sup>, unormowały korzystniej uprawnienia pracowników w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy, czasu pracy, świadczeń socjalnych itd.<sup>3</sup>

Przez wiele lat były głównym źródłem regulującym płace pracowników danej branży. W niektórych dziedzinach, jak np. w rolnictwie i w działach zatrudnienia związanych z rolnictwem, wobec braku uregulowań ustawowych dotyczących praw i obowiązków pracowników tych działów gospodarki, stanowiły one główne, podstawowe źródło prawa pracy. Dotychczasowa rola i znaczenie układów zbiorowych pracy skłaniają więc do bliższego zapoznania się z rolą, jaką wyznaczają im przepisy kodeksu pracy, i udzielenia odpowiedzi na pytanie, jakie będzie miejsce układów zbiorowych pracy jako źródła prawa pracy w nowej sytuacji wywołanej uchwaleniem kodeksu pracy. Szerokie ustalenie zakresu przedmiotowego i podmiotowego kodeksu pracy oraz nadanie jego przepisom charakteru w zasadzie powszechnego<sup>4</sup> nie mogło bowiem pozostać bez wpływu na nowe ukształtowanie również układów zbiorowych pracy. Uchylając

<sup>1</sup> Por. W. Szubert: Układy zbiorowe pracy, Warszawa 1960 r., str. 159.

<sup>2</sup> Por. Z. Salwa: Prawo pracy w zarysie, Warszawa 1971 r., str. 58.

<sup>3</sup> Por. J. Sulej: Uwagi o nowych układach zbiorowych pracy, „Przegląd Zagadnień Socjalnych” nr 12 z 1958 r.

<sup>4</sup> Por. W. Szubert: Zakres podmiotowy i przedmiotowy kodeksu pracy, PiP nr 8-9 z 1974 r., s. 5 i nast.

dotychczasowe przepisy ustawy o układach zbiorowych pracy kodeks nie przekreślił jednak samych układów zbiorowych jako źródła kształtowania treści umów o pracę, lecz nadał im tylko nieco inny zakres i znaczenie. Ogólne uregulowanie w dziale 11 kodeksu zasadniczych kwestii określających miejsce, zakres i tryb zawierania układów oraz dość lakoniczne uzupełnienie przepisów kodeksu przepisami wykonawczymi nie pozwalają jeszcze w całej pełni ocenić głębokości dokonanych zmian. Niemniej jednak dają one podstawę do wyciągnięcia szeregu zasadniczych wniosków obrazujących rolę i miejsce, jakie w nowej sytuacji wyznaczył układowi zbiorowemu pracy ustawodawca. Przede wszystkim należy stwierdzić, że przepisy kodeksu nadały układowi zbiorowemu pracy wyraźnie normatywny charakter, sytuując je jako źródło prawa uzupełniające przepisy kodeksu i innych ustaw oraz przepisy wydawane przez Radę Ministrów i dyferencjujące sytuację prawną pracowników danej gałęzi pracy lub zawodu. Do sformułowania takiego stwierdzenia daje dostateczną podstawę, jak się wydaje, treść art. 239—241 kodeksu. Do ich zawierania przepisy kodeksu upoważniły: ze strony zakładów pracy — ministra lub kierownika urzędu centralnego dla podporządkowanych im organizacyjnie państwowych zakładów pracy, a ze strony pozostałych zakładów pracy — centralne organizacje spółdzielcze lub społeczne oraz zrzeszenie nie uspołecznionych zakładów pracy, natomiast ze strony pracowników — zarząd główny związku zawodowego. Przepisy kodeksu pozostawiły więc w tym względzie stan obowiązujący dotychczas, sytuując zawieranie układów na bardzo wysokim szczeblu i poddając je kontroli Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w postaci konieczności uzgodnienia ich treści z wymienionym ministrem. Przepisy kodeksu utrzymały również obowiązek rejestracji i publikacji układów, zobowiązując Radę Ministrów po porozumieniu z CRZZ do określenia szczegółowych ich zasad. Na podstawie tego upoważnienia Rada Ministrów ustaliła<sup>5</sup>, że rejestr oraz zbiór układów zbiorowych pracy prowadzi Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych. Zarejestrowanie układu wywiera ten skutek, że umożliwia wejście jego w życie z mocą obowiązującą od daty określonej w układzie. Natomiast publikacja układu zbiorowego obciąża ministra, który zawarł układ. Jest on również obowiązany zapewnić zakładom pracy objętym tym układem uzyskanie potrzebnej ilości egzemplarzy układu. Publikacja układu zbiorowego pracy powinna nastąpić w dzienniku urzędowym właściwego ministerstwa (urzędu centralnego) albo w osobnym wydawnictwie. Istotne natomiast zmiany nastąpiły w ukształtowaniu zakresu przedmiotowego układu. Kodeks zwięził bowiem, w stosunku do stanu poprzedniego, zakres treści układów zbiorowych, ograniczając go do dwu rodzajów postanowień, które mogą składać się na treść układów a mianowicie: 1) postanowień określających szczegółowe warunki wynagrodzenia pracowników oraz przyznawania innych świadczeń i 2) postanowień określających warunki pracy związane z właściwościami gałęzi pracy lub zawodu. Jest to uregulowanie wyraźnie odbiegające od określenia zakresu przedmiotowego układów zawartych w ustawie z dn. 14.VI.1937 r. o układach zbiorowych pracy, w myśl której przedmiotem układów

<sup>5</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 5.XII.1974 r. w sprawie układów zbiorowych pracy, Dz. U. Nr 47, poz. 228.

mogły być wszelkie postanowienia ustalające warunki, jakim powinny odpowiadać umowy o pracę lub umowy o naukę zawodu oraz określające związane z pracą wzajemne zobowiązania stron. Kodeks ustalił więc inny profil przedmiotowy układów, uszczuplając ich samodzielność w regulowaniu warunków płacy i innych świadczeń, eliminując z nich postanowienia dotyczące związanych z pracą wzajemnych zobowiązań stron oraz ograniczając regulowanie warunków pracy jedynie do spraw związanych z właściwościami gałęzi pracy lub zawodu. Ustawodawca uznał tym samym, że inne sprawy wchodzące w zakres treści umów o pracę oraz sprawy o charakterze ogólniejszym, wykraczające poza ustalenie warunków pracy, jak np. uprawnienia załogi lub organów ją reprezentujących, nie powinny ulegać różnicowaniu i muszą być regulowane jednolicie w stosunku do ogółu pracowników. W nowym modelu układów zbiorowych pracy nie mogą więc być np. ustalane postanowienia określające uprawnienia rad zakładowych w zakresie zawierania i rozwiązywania umów o pracę lub też inne uprawnienia związane z reprezentowaniem interesów pracowniczych.

Tak więc w myśl przepisów kodeksu do określenia zasad wynagrodzenia za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą upoważniona jest tylko Rada Ministrów po porozumieniu z CRZZ (art. 79 k.p.), natomiast układy zbiorowe pracy mogą jedynie konkretyzować te zasady, ustalając szczegółowe warunki wynagrodzenia pracowników oraz przyznawania innych świadczeń. Nie mogą więc one w swoich postanowieniach płacowych wykraczać poza ramy ustalone przez Radę Ministrów. Zakres swobody układających się stron został zatem uzależniony od stopnia szczegółowości regulacji dokonanej przez Radę Ministrów. Jak należy sądzić, będą one przede wszystkim ustalały konkretne stawki płac, szczegółowe warunki premiowania, warunki nabywania niektórych dodatków do płac, a także będą określały obowiązki w zakresie świadczeń socjalnych na rzecz pracowników. Inaczej natomiast unormowana została w kodeksie sprawa ustalania w układach zbiorowych warunków pracy. Z treści przepisów kodeksu wynika bowiem, że mogą one być ustalane w układach zbiorowych pracy w sposób samodzielny, pod warunkiem jedynie, że nie będą mniej korzystne od uregulowań zawartych w kodeksie pracy, w innych ustawach i przepisach wydanych przez Radę Ministrów. Powstaje natomiast problem, jak należy rozumieć stwierdzenie kodeksu, że postanowienia te mają dotyczyć jedynie warunków pracy związanych z właściwościami gałęzi pracy lub zawodu. Czy mają to być postanowienia regulujące tylko te warunki pracy, które ze względu na swoją specyfikę nie zostały uregulowane w kodeksie pracy i innych aktach prawnych wyższego rzędu, a więc o charakterze nietypowym, występującym tylko w tej gałęzi pracy lub zawodzie, czy też mogą to być również postanowienia dotyczące materii uregulowanych w kodeksie pracy lub w innych przepisach, lecz ujęte w układzie zbiorowym pracy w sposób korzystniejszy z uwagi na występujące warunki lub charakter pracy? Sądzę, że przepisy kodeksu dają podstawę do przyjęcia drugiego rozwiązania. Mówią one bowiem o warunkach pracy związanych z właściwościami gałęzi pracy lub zawodu, a więc wynikających z tych właściwości, pozostających z nimi w nierozzerwalnym związku. Właściwości te mogą polegać nie tylko na odmienności techniki

produkcji, organizacji procesu pracy, konieczności innego ustawienia pracowników, uzasadniających dodatkowe regulacje prawne, lecz również na większej szkodliwości pracy lub jej uciążliwości, konieczności większego wysiłku itd. Mogą więc wymagać nie tylko unormowania spraw nie uregulowanych w kodeksie pracy lub w innych aktach prawnych, ale i innego ustalenia spraw już uregulowanych, jak np. czasu pracy i jego rozkładu, niektórych uprawnień i obowiązków pracowników (np. dłuższego okresu wypowiedzenia), dodatkowych przerw w pracy, a nawet dłuższych urlopów wypoczynkowych.

Takie rozumienie warunków pracy związanych z właściwościami gałęzi pracy lub zawodu pozwalałoby układom zbiorowym pracy na różnicowanie sytuacji prawnej poszczególnych grup pracowników zgodnie z zasadą: każdemu według jego pracy, czego kodeks pracy ze względu na swój charakter, jako akt ogólny, nie był w stanie w pełni zrealizować. Na możliwość taką wskazują zresztą wprost przepisy art. 239 k.p., z których wynika, że przedmiotem regulacji układowej mogą być sprawy uregulowane w kodeksie pracy, w innych ustawach i przepisach wydanych przez Radę Ministrów pod warunkiem, że nie mogą one być ustalone w układach zbiorowych pracy mniej korzystnie. W myśl przepisów kodeksu nie ma natomiast miejsca w układach zbiorowych na postanowienia obligacyjne, dotyczące jedynie wzajemnych praw i obowiązków stron zawierających układ i ich organów. Postanowienia tego rodzaju nie zawierają bowiem ani regulacji dotyczącej warunków wynagrodzenia pracowników, ani nie dotyczą warunków pracy związanych z właściwościami danej gałęzi pracy lub zawodu, a wobec wyczerpującego określenia w art. 238 k.p. zakresu przedmiotowego, przepisy w nim zawarte nie mogą być interpretowane rozszerzająco. W świetle więc przepisów kodeksu istnieje konieczność dostosowania treści wszystkich obowiązujących obecnie układów zbiorowych pracy do zakresu wymaganego przez kodeks. Ustalają one bowiem warunki pracy i płacy oraz inne sprawy związane z obowiązkami stron zawierających układ w sposób znacznie wykraczający poza ramy ustalone w kodeksie pracy. Zasady, tryb, w jakim powinno nastąpić dostosowanie postanowień układów zbiorowych do przepisów kodeksu, oraz to, które z obecnych postanowień układowych zostaną zastąpione przepisami kodeksu, ustali Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych. Została ona bowiem do tego zobowiązana przez art. XIV przepisów wprowadzających kodeks pracy.

Przepisy kodeksu nie określają bezpośrednio zakresu podmiotowego układów zbiorowych, powierając uregulowanie tej sprawy Radzie Ministrów, która po porozumieniu z CRZZ w drodze rozporządzenia określi zakres stosowania układów. Z treści art. 241 kodeksu można jednak wysnuć wniosek, że postanowienia układów mogą mieć zastosowanie tylko do tych pracowników, których stosunek pracy powstał na podstawie umowy o pracę. Wniosek taki nie byłby jednak całkowicie precyzyjny. Mogą one bowiem, jak się wydaje, mieć także zastosowanie do osób, których stosunek pracy powstał na podstawie powołania i do których w myśl artykułu 69 k.p. stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Jeżeli bowiem treść stosunku pracy tych pracowników regulowana jest przepisami dotyczącymi umowy o pracę, to tym samym mogą i powinni oni być objęci również postanowieniami układów

zbiorowych obowiązujących w ich zakładzie pracy. Brak jest bowiem podstaw do interpretowania art. 69 kodeksu w ten sposób, że nie wszystkie przepisy określające treść umów o pracę zawartych na czas nie określony (z wyjątkiem wyłączeń przewidzianych przez sam kodeks) mają zastosowanie do tych pracowników, i eliminowania w stosunku do nich postanowień układów zbiorowych pracy. Na gruncie kodeksu brak jest natomiast przesłanek do stwierdzenia, czy układami zbiorowymi pracy objęci zostaną także pracownicy, których stosunek pracy powstał na podstawie wyboru oraz spółdzielczej umowy o pracę. Przepisy kodeksu nie zawierają w tym względzie żadnych postanowień, które dawałyby podstawę do wyciągnięcia jednoznacznych wniosków. Wprawdzie z art. 240 § 1 pkt 1 wynika, że układy zbiorowe pracy mogą być zawierane w spółdzielczości pracy i organizacjach społecznych, nie przesądza to jednak kwestii ich zakresu podmiotowego. Mogą one bowiem obejmować bądź wszystkich pracowników zatrudnionych w tych jednostkach, bądź jedynie pracowników, których stosunek pracy powstał na podstawie umowy o pracę. O tym więc, czy pracownicy ci zostaną objęci, czy też nie postanowieniami układów zbiorowych, zadecydują same strony zawierające układ. Gdyby tego nie uczyniły, należałoby przyjąć, że układ wiąże wszystkich pracowników zakładu pracy objętego układem. Rozważenia wymaga również inny aspekt stosowania układów zbiorowych, a mianowicie, czy będą one miały, tak jak dotychczas, jedynie charakter branżowy, czy też będą mogły mieć również węższy zasięg podmiotowy i dotyczyć np. tylko zakładów pracy wchodzących w skład wielkich organizacji gospodarczych (kombinatów). Przepisy kodeksu nie przesądzają bowiem tej sprawy, umożliwiając przyjęcie zarówno jednego jak i drugiego rozwiązania. Z przepisów art. 240 § 1 kodeksu wynika natomiast, że układy zbiorowe pracy nie mogą być zawierane tylko dla określonych zakładów pracy. Trudno bowiem wyobrazić sobie, by na tak wysokim szczeblu mogły być zawierane układy zbiorowe pracy dla pojedynczego zakładu pracy. Nie ulega natomiast wątpliwości, że postanowienia układów zbiorowych pracy będą wiązały wszystkich pracowników umownych zatrudnionych w zakładach pracy objętych układem — niezależnie od tego, czy są oni, czy też nie są członkami związku zawodowego, który zawarł układ. Przepisy kodeksu nie uzależniają bowiem, jak to czyniły np. przepisy art. 5 ust. 1 ustawy z 14.IV.1937 r., mocy wiążącej postanowień układowych od przynależności pracownika do związku zawodowego, który zawarł układ. Stanowisko ustawodawcy jest tu potwierdzeniem ogólnej zasady zawartej w przepisach art. 4 ust. 2 ustawy z dn. 1.VII.1949 r. o związkach zawodowych, w myśl której związki zawodowe reprezentują ogół zatrudnionych, zarówno zrzeszonych jak i nie zrzeszonych w związkach we wszystkich sprawach, które dotyczą ogólnych interesów pracowniczych.

## II

Zasadnicze znaczenie dla określenia roli i znaczenia układów zbiorowych pracy ma sprecyzowanie stosunku postanowień układowych do przepisów zawartych w aktach prawnych wyższego rzędu oraz do postanowień umów o pracę. Ustalenia te determinują bowiem miejsce postanowień układowych w całości norm prawa pracy oraz warunkują mechanizm ich funkcjonowania. Kodeks nie zawiera w tych sprawach pełnych i całkowicie jasnych uregulowań, w szczególności gdy chodzi

o ustalenie stosunku postanowień układów do umów o pracę. W sposób w zasadzie jasny sprecyzowany został w kodeksie jedynie stosunek postanowień układów zbiorowych do przepisów kodeksu, przepisów innych ustaw i przepisów wydanych przez Radę Ministrów. Sytuując układy zbiorowe jako szczególne akty normatywne, kodeks dał ich postanowieniom pierwszeństwo przed przepisami wymienionych aktów zgodnie z zasadą *lex specialis derogat legi generali*. Znalazło to swój wyraz w art. 5 kodeksu stwierdzającym, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami. Postanowienia układów zbiorowych pracy wstąpią więc w miejsce przepisów kodeksu pracy, innych ustaw i przepisów wydanych przez Radę Ministrów i będą miały zastosowanie zamiast tych przepisów. Będzie to jednak mogło mieć miejsce tylko wówczas, gdy postanowienia układów zbiorowych będą odpowiadały ogólnym wymaganiom ustalonym przez kodeks, to znaczy nie będą mniej korzystne od przepisów wskazanych aktów prawnych. Zgodnie bowiem z ustaleniami zawartymi w art. 239 kodeksu postanowienia układu zbiorowego pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu lub innych ustaw albo przepisy wydane przez Radę Ministrów. Z omawianych przepisów wyciągnąć można również dwa dalsze wnioski. Po pierwsze — że postanowienia układów zbiorowych pracy mogą być tylko co najmniej tak samo korzystne jak przepisy wymienionych w art. 239 kodeksu aktów prawnych regulujących prawa i obowiązki pracowników lub korzystniejsze od tych przepisów. Zamieszczanie w układzie zbiorowym postanowień tak samo korzystnych byłoby jednak tylko zbędnym powtarzaniem tych przepisów i z tego względu nie powinno mieć miejsca. Przemawia za tym dotychczasowe doświadczenie, które wykazuje, że powtarzane w układach zbiorowych pracy przepisy ustawowe nie zawsze były wiernie odtwarzane, co powodowało niepotrzebne nieporozumienia w ich właściwym stosowaniu. Wobec tego układy zbiorowe pracy powinny zawierać jedynie postanowienia korzystniejsze od przepisów kodeksu i innych aktów prawnych regulujących prawa i obowiązki pracownika. Po drugie — że każde nowe przepisy ustaw i aktów Rady Ministrów regulujące prawa i obowiązki pracowników, wydane po zawarciu układu zbiorowego pracy a regulujące sprawy unormowane w układach zbiorowych pracy w sposób korzystniejszy, wejdą w miejsce odpowiednich postanowień układu. Ustalona bowiem przez kodeks zasada, że postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu i innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych przez Radę Ministrów, odnosi się nie tylko do momentu zawierania układów, ale ma zastosowanie także do całego okresu ich obowiązywania. W żadnym bowiem momencie obowiązywania układów zbiorowych ich postanowienia nie mogą być mniej korzystne niż wskazane przepisy. Omawiana zasada nie odnosi się jednak do kształtowania stosunków zachodzących między postanowieniami nowego i starego układu zbiorowego. Z treści art. 239 kodeksu wynika bowiem, że zasada ta ma zastosowanie jedynie w odniesieniu do stosunków zachodzących między postanowieniami układów zbiorowych pracy a przepisami wyższego rzędu. Natomiast ani art. 239, ani żaden inny przepis kodeksu nie zawiera identycznego warunku w odniesieniu do wzajemnej

relacji postanowień poprzedniego i nowego układu zbiorowego. Z faktu tego można więc wyciągnąć wniosek, że nowo zawierany układ zbiorowy pracy może zawierać postanowienia mniej korzystne niż postanowienia układu poprzedniego, jedynie pod tym warunkiem, żeby postanowienia nowego układu nie były mniej korzystne od przepisów kodeksu i innych aktów prawnych regulujących warunki pracy i płacy pracowników. Postanowienia takie będą z pewnością ważne i wstąpią w miejsce postanowień poprzedniego układu. Rozwiązanie takie jest całkowicie zrozumiałe, albowiem układy zbiorowe pracy mają regulować warunki pracy związane z właściwościami gałęzi pracy lub zawodu, które mogą ulegać korzystnej zmianie. Reasumując więc dotychczasowe rozważania należy stwierdzić, że: 1) układy zbiorowe pracy mogą zawierać postanowienia jedynie korzystniejsze od przepisów kodeksu, innych ustaw i przepisów wydanych przez Radę Ministrów; 2) postanowienia układów, które byłyby mniej korzystne od wymienionych przepisów, są z mocy prawa nieważne i zostają automatycznie zastąpione przez te przepisy; 3) mogą one zawierać postanowienia zarówno korzystniejsze jak i mniej korzystne od postanowień poprzednich układów zbiorowych — pod warunkiem, że te ostatnie będą jednak korzystniejsze od przepisów kodeksu, innych ustaw i przepisów wydanych przez Radę Ministrów; 4) jako normy szczególne mają one pierwszeństwo przed przepisami kodeksu i innych ustaw oraz przed przepisami wydanymi przez Radę Ministrów.

Drugim ważnym problemem wymagającym rozstrzygnięcia jest kwestia stosunku postanowień układów zbiorowych pracy do umów o pracę. Wyłaniają się tutaj dwa zagadnienia, a mianowicie: 1) czy umowy o pracę mogą zawierać postanowienia odmienne od postanowień układowych oraz 2) w jaki sposób następuje zastąpienie postanowień umownych przez postanowienia układowe?

Przed udzieleniem odpowiedzi na pierwsze pytanie należy zbadać, jak dalece w świetle kodeksu pracy strony są uprawnione do samodzielnego kształtowania treści umów o pracę oraz jak dalece są związane w tej mierze przepisami kodeksu pracy i przepisami innych aktów prawnych regulujących prawa i obowiązki pracowników. O zakresie spraw, które powinny ustalić w umowie o pracę same umawiające się strony, mówi art. 29 § 1 i 2 kodeksu. Z przepisów tych wynika, że wskazane w nich elementy treści umowy o pracę, które powinny ustalić samodzielnie umawiające się strony, wymienione zostały przykładowo, w sposób akcentujący najważniejsze elementy umowy, które powinny ustalić same strony. Wskazuje na to użycie w nich słowa „w szczególności”. Oznacza to, że przepisy kodeksu nie stawiają przeszkód, by strony same ustaliły w umowie o pracę również inne elementy treści zawieranej umowy, w tym także warunki pracy i płacy. Zgodnie jednak z przepisami części ogólnej kodeksu mogą to uczynić tylko w sposób zgodny z przepisami prawa pracy (art. 18 § 1), tzn. nie mniej korzystnie, niż to przewidują te przepisy. Nie mogą natomiast ustalić ich w sposób mniej korzystny, gdyż ustalenia takie czyniłyby te postanowienia nieważnymi (art. 18 § 2). Zachodzi jednak pytanie, czy przepisy art. 18 kodeksu odnoszą się do zgodności umów o pracę w stosunku do wszystkich aktów normatywnych regulujących treść stosunku pracy, czy też tylko w stosunku do przepisów kodeksu i innych przepisów określających prawa i obowiązki



pracowników, które kodeks określa jako przepisy prawa pracy (art. 9). Wątpliwość ta wynika stąd, że zarówno art. 9 jak i art. 18 kodeksu mówią o przepisach, gdy tymczasem w odniesieniu do układów zbiorowych pracy przepisy kodeksu (art. 239, 241) używają określenia postanowienia, co sugerowałoby, że art. 18 kodeksu nie odnosi się do układów zbiorowych pracy. Wydaje się jednak, że wniosek taki byłby zbyt daleko idący. Przez przepisy prawa pracy należałoby w moim przekonaniu rozumieć wszelkie normy regulujące treść stosunku pracy, w tym także normy zawarte w układach zbiorowych pracy, i nie przywiązywać przesadnej wagi do faktu, że art. 9 kodeksu mówi tylko o przepisach, a pomija postanowienia układowe. Jest to bowiem, jak się wydaje, zwykle przeoczenie ustawodawcy. W przeciwnym bowiem razie powstałaby nienormalna sytuacja, w której umowy o pracę mogłyby odbiegać od treści przepisów kodeksu i innych przepisów jedynie na korzyść pracownika, natomiast w stosunku do postanowień układów zbiorowych pracy, wobec braku jakichkolwiek zastrzeżeń — zarówno na korzyść jak i na niekorzyść pracownika. Należy wątpić, czy taka mogła być intencja ustawodawcy. Różnica ta byłaby bowiem całkowicie niezrozumiała, podważając jednocześnie ochronny charakter układów zbiorowych. Dlatego też przyjętą w art. 18 k.p. zasadę należy rozumieć jako dopuszczalność jedynie korzystniejszego ukształtowania treści umowy o pracę w stosunku do wszelkich aktów prawnych określających prawa i obowiązki pracowników, w tym również w stosunku do układów zbiorowych pracy. W świetle przytoczonego wywodu postanowienia umów o pracę mogą więc odbiegać od treści postanowień układowych tylko w jednym kierunku, a mianowicie mogą być korzystniejsze dla pracowników.

Przechodząc do udzielenia odpowiedzi na pytanie drugie, należy stwierdzić, że wymaga ono rozpatrzenia trzech sytuacji, jakie mogą tu wystąpić. Postanowienia umów o pracę mogą być bowiem takie, których treść była określona przez postanowienia poprzedniego układu zbiorowego, mogą być też korzystniejsze od poprzedniego układu, lecz mniej korzystne od postanowień nowego układu, wreszcie mogą być korzystniejsze od nowego układu. Bezpośrednio i wyraźnie kodeks reguluje jedynie pierwszą z tych sytuacji stwierdzając w art. 241, że postanowienia układu zbiorowego pracy zastępują z dniem wejścia w życie odpowiednie warunki umów o pracę wynikające z poprzednio obowiązującego układu. Mamy tu więc do czynienia z automatycznym wstąpieniem nowego układu w miejsce postanowień poprzednich niezależnie od tego, czy są one korzystniejsze, czy mniej korzystne od postanowień dawnego układu zbiorowego. Dotyczy to jednak tylko tych warunków umowy o pracę, które wynikały z poprzedniego układu. Nie odnosi się to natomiast do tych warunków ustalonych w umowie o pracę, które nie wynikały z poprzedniego układu bądź dlatego, że nie normował on tych kwestii, bądź dlatego, że były one ustalone w umowie o pracę korzystniej, niż to czynił poprzedni układ. Jakie więc reguły będą obowiązywały w tych wypadkach? Czy odpowiednie postanowienia umowy pozostają w mocy, czy też zostaną również zastąpione przez odpowiednie postanowienia układu zbiorowego? Odpowiedź na te pytania nie może być identyczna, albowiem będziemy tu mieli do czynienia z różnego rodzaju sytuacjami. Jeżeli bowiem warunki zawarte w umowie o pracę, które nie wynikają z poprzedniego układu,

zostały jednak ustalone przez same strony, będą mniej korzystne niż postanowienia nowego układu zbiorowego pracy, to wówczas postanowienia tego układu wstąpią w miejsce postanowień umowy. Będzie tu bowiem mieć zastosowanie zasada wyrażona w art. 18 kodeksu, zgodnie z którą postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne od przepisów prawa pracy, a więc także, jak starałem się dowieść wyżej, od postanowień układu zbiorowego pracy. W tym więc wypadku nastąpi automatyczne zastąpienie warunków ustalonych w umowie przez warunki ustalone w układzie zbiorowym. Inaczej natomiast będzie się kształtować sytuacja, gdy warunki określone w umowie będą korzystniejsze niż warunki ustalone zarówno w starym jak i nowym układzie zbiorowym. Nie wystąpi tu bowiem automatyzm działania postanowień układowych, albowiem do wypadków tych nie mogą mieć zastosowania przepisy ani art. 241, ani art. 18 § 2 kodeksu. Warunki te, jako korzystniejsze od warunków ustalonych w nowym układzie zbiorowym pracy, zgodnie z art. 18 § 1 kodeksu pozostaną w mocy i mogą ulec zmianie tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Ustalając więc mechanizm funkcjonowania postanowień układowych ustawodawca przyjął zróżnicowane rozwiązania, zależne od charakteru warunków ustalonych w umowie o pracę.

MARIA RAFACZ-KRZYŻANOWSKA

## Odpowiedzialność materialna pracowników w kodeksie pracy\*

*Na tle przepisów kodeksu pracy autorka omawia podstawowe zasady odpowiedzialności materialnej pracownika. Autorka podkreśla, że podstawą tej odpowiedzialności może być wyłącznie wina pracownika i że pracownik nie odpowiada za ryzyko związane z działalnością zakładu pracy. Artykuł analizuje również zasady ustalania odszkodowania należnego od pracownika. Artykuł nie zajmuje się zagadnieniami związanymi ze wspólną odpowiedzialnością pracowników za mienie im powierzone.*

### I. UWAGI OGÓLNE

Kodeks pracy, który wszedł w życie z dniem 1 stycznia 1975 r. unormował m.in. w sposób całościowy zakres odpowiedzialności materialnej pracowników za szkody wyrządzone przy wykonywaniu obowiązków pra-

\* Dotychczas ukazał się na ten temat artykuł M. Piekarskiego pt.: Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza, NP nr 10/1974, str. 1239—1255 oraz artykuł tegoż autora pt.: Stosowanie kodeksu pracy w toczących się i „zakończonych” procesach odszkodowawczych (art. XVIII przep. wpraw. kod. pracy), NP nr 12/1974, str. 1595—1607.