



# ORZECZNICTWO TRYBUNAŁU KONSTYTUCYJNEGO ZBIÓR URZĘDOWY

Seria A

Warszawa, dnia 11 października 2018 r.

Pozycja 55

**POSTANOWIENIE**  
z dnia 4 października 2018 r.  
**Sygn. akt S 4/18**

**Trybunał Konstytucyjny w składzie:**

Stanisław Rymar – przewodniczący  
Grzegorz Jędrejek  
Justyn Piskorski – sprawozdawca  
Michał Warciński  
Andrzej Zielonacki,

w związku z wyrokiem z 2 października 2018 r. (sygn. K 26/15),

p o s t a n a w i a:

**w trybie art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym (Dz. U. poz. 2072) zasygnalizować Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej potrzebę podjęcia działań ustawodawczych w zakresie uregulowania w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, ze zm.) kwestii zmiany i odwołania regulaminu wynagradzania, który został przyjęty w oparciu o wspólnie uzgodnione stanowisko organizacji związkowych albo organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> ustawy – Kodeks pracy.**

**Orzeczenie zapadło jednogłośnie.**

UZASADNIENIE

1. W wyroku z 2 października 2018 r. (sygn. K 26/15) Trybunał Konstytucyjny dokonał oceny konstytucyjności art. 77<sup>2</sup> § 4 zdanie drugie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, ze zm.; dalej: k.p.) oraz art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 167; dalej: u.z.z.) w zakresie, w jakim uniemożliwia pracodawcy samodzielne podjęcie decyzji w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania oraz regulaminu nagród i premiowania, jeżeli organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. przedstawią wspólnie uzgodnione stanowisko w terminie 30 dni. Trybunał orzekł, że art. 77<sup>2</sup> § 4 zdanie drugie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, ze zm.; dalej: k.p.) w związku z art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881; dalej: u.z.z.) jest zgodny z art. 20 w związku z art. 22 oraz art. 59 ust. 2 Konstytucji, art. 4 Konwencji (nr 98) dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjętej w Ge-

newie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126 – zał.; dalej: Konwencja nr 98) i art. 6 pkt 2 Europejskiej Karty Społecznej, sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67, ze zm.; dalej: EKS).

2. Trybunał zauważył, że na tle stosowania zaskarżonego unormowania powstała rozbieżność interpretacyjna dotycząca tego, czy na podstawie zaskarżonych przepisów dopuszczalne jest jednostronne wypowiedzenia regulaminu wynagradzania, który został uprzednio ustalony z organizacją związkową lub organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy. Można bowiem wskazać poglądy, iż takie uchylene się od regulaminu jest niedopuszczalne (zob. np. G. Goździewicz, *Regulamin wynagradzania w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Przegląd Sądowy” nr 7-8/1996, s. 51; M. Włodarczyk, *Swoiste źródła prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, red. K. W. Baran, t. I, Warszawa 2010), jak i stanowisko przeciwne, dopuszczające jednostronne wypowiedzenie regulaminu przez pracodawcę (zob. np. E. Maniewska, uwaga 6.3.2 do art. 77<sup>2</sup>, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*, Lex/el. 2018; A. Sobczyk, „Wypowiedzenie” regulaminu, „Monitor Prawa Pracy” nr 5/2012, s. 230). Zdaniem Trybunału kwestia możliwości jednostronnego rozwiązania regulaminu wynagradzania, uprzednio uzgodnionego ze związkami zawodowymi, powinna zostać jednoznacznie uregulowana w przepisach k.p. i związanym z nimi art. 30 ust. 5 u.z.z. Taki wniosek wynika z konieczności odnoszenia do zaskarżonych w sprawie o sygn. K 26/15 unormowań też wyrażonych przez Trybunał w wyroku z 18 listopada 2002 r., sygn. K 37/01 (OTK ZU nr 6/A/2002, poz. 82), dotyczących układów zbiorowych pracy. Jednoznaczność unormowań w tym zakresie wykluczy wątpliwości co do zgodności zakwestionowanej regulacji z art. 2, art. 20, art. 32 ust. 1 i art. 59 ust. 2 Konstytucji oraz art. 4 Konwencji nr 98 i art. 6 pkt 2 EKS. Dopuszczalność jednostronnego rozwiązywania tego typu porozumień warunkuje bowiem realizację zasady swobody działalności gospodarczej oraz zasady dobrowolności rokowań i równości ich stron (dialogu i współpracy partnerów społecznych). „Nie sposób (...) mówić o dialogu i współpracy, jeżeli partnerzy społeczni nie mają równorzędnej sytuacji negocjacyjnej, gdyż tylko jeden z nich, najczęściej związki zawodowe, ma uprzywilejowaną pozycję” (wyrok o sygn. K 37/01). Trybunał umorzył postępowanie w tym zakresie ze względu na to, że przedmiotem wniosku jest zaniechanie prawodawcze. Trybunał dostrzegł jednak, że istnieją w aktualnym stanie prawnym rozbieżności dotyczące tego, czy wypowiedzenie, uzgodnionego z organizacjami związkowymi, regulaminu jest dopuszczalne, wynikające z istnienia opisanej luki prawnej.

3. Trybunał jednocześnie przypomina swój utrwalony pogląd, że w okresie poprzedzającym stosowną interwencję ustawodawcy „[s]tosujące prawo sądy orzekające po wyroku Trybunału powinny same rozstrzygać nasuwające się im wątpliwości interpretacyjne i aplikacyjne w taki sposób, aby umożliwić wierność konstytucyjnym standardom ochrony praw jednostki (...). Do takiego postępowania zobowiązuje je art. 8 Konstytucji” (zob. np. wyrok TK z 2 czerwca 2010 r., sygn. SK 38/09, OTK ZU nr 5/A/2010, poz. 46).

4. Trybunał uznaje, że do ustawodawcy należy wybór i zakres metod regulacji, które mają doprowadzić do stanu konstytucyjności. Trybunał – korzystając z instytucji sygnalizacji – zwraca jednak uwagę, że zmian ustawowych wymagają zarówno odpowiednie przepisy k.p., jak i u.z.z.

Uwzględniając powyższe, Trybunał Konstytucyjny postanowił jak w sentencji.