Szymon Sternal*

RÓWNOŚĆ PROCEDURALNA JAKO PODSTAWOWA IMPLIKACJA ZASADY DIALOGU SPOŁECZNEGO

WSTĘP

Postulat równości proceduralnej jest immanentnie zawarty w zasadzie dialogu partnerów społecznych[1]. Wniosek ten wynika z analizy językowej art. 20 Konstytucji. Ustrojodawca w powołanym artykule wskazuje, że społeczna gospodarka rynkowa oparta jest na solidarności, współpracy i dialogu partnerów społecznych. Analizując znaczenie pojęcia „dialog", należy wskazać, że pojęcie to można sprowadzić do „rozmowy co najmniej dwóch osób"[2]. Uczestnikami tej rozmowy na gruncie art. 20 Konstytucji są partnerzy społeczni. Pojęcie „partnerów społecznych" to idiom. Należy jednak wskazać, że jest to szczególny rodzaj idiomu, a mianowicie kolokacja[3]. Co za tym idzie, termin „partner" wnosi całość swojego znaczenia do związku frazeologicznego. Stosując metodę rozkładu predykatów[4], celem rozłożenia znaczenia terminu „partner" na terminy prostsze można wskazać, że jest to „osoba, którą traktuje się jak równą sobie". Powyższa uwaga determinuje znaczenie terminu „dialog". Zgodnie z zasadą kontekstowości[5] znaczenie terminu kształtowane jest przez użycie w zdaniu. Innymi słowy, pomiędzy poszczególnymi elementami zdania zachodzą oddziaływania semantyczne. Znaczenia poszczególnych terminów dostosowują się bowiem do siebie pod względem swoich „oczekiwań" semantycznych. Pomimo że zasada ta pierwotnie funkcjonowała w logice, stanowi ona obecnie element paradygmatu interpretacyjnego, głównie za sprawą M. Zielińskiego, który wskazuje, że analizując znaczenie danego terminu, należy odwołać się do kontekstu[6].

Wpływ znaczenia terminu partner społeczny na termin dialog objawia się w ten sposób, że uzupełnia on jego znaczenie. Dialog będzie zatem stanowić rozmowę partnerów społecznych, która jest prowadzona w sposób zapewniający równość jej uczestników. Gdyby bowiem rozmowa ta nie była prowadzona w tych warunkach, to nie byłaby prowadzona pomiędzy partnerami

* mgr; Uniwersytet Jagielloński.

1 Rozróżnienia semantycznego pomiędzy dialogiem społecznym a dialogiem partnerów społecznych dokonał W. Sanetra, wskazując, że pojęcie dialogu partnerów społecznych jest przypadkiem dialogu społecznego, który został wskazany w Preambule Konstytucji (por. W. Sanetra, *Dialog społeczny jako element ustroju społecznego i politycznego w świetle Konstytucji RP*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 23). Pogląd ten podzielam w całości.

2 http://sjp.pl/dialog

3 Idiom, przybierający postać kolokacji, charakteryzuje się tym, że jeden z jego elementów wnosi całość swojego znaczenia. Szerzej A. Markowski, *Wykłady z leksykologii*, Warszawa 2012, s. 31.

4 Metoda stosowana jest we współczesnej semantyce. Bazuje ona na założeniu, że znaczenie terminu jest po prostu określonym wyrażeniem, posiadającym określoną strukturę składniową (por. R. Grzegorczykowa, *Wprowadzenie do semantyki językoznawczej*, Warszawa 2010, s. 81 i 120).

5 Zasada ta została sformułowana przez G. Fregego. Zgodnie z nią o znaczeniu terminu można mówić wyłącznie w kontekście, w jakim zostało ono użyte (szerzej P. Grabarczyk, *Eksplikacja i dekonstrukcja znaczenia wyrażeń w filozofii XX wieku*, Łódź 2006, s. 18-19).

6 Por. M. Zieliński, *Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki*, Warszawa 2010, s. 152-153.

społecznymi, którzy ze swej istoty muszą być sobie równi. Oznacza to, że równość proceduralna zawarta jest już w samym art. 20 Konstytucji. Powstaje pytanie, czy zasada ta wpływa na tryb zawierania porozumień zbiorowych. Pytanie to w istocie jest pytaniem o to, na jakiej podstawie uznaje się art. 20 Konstytucji za podstawę dialogu społecznego, którego egzemplifikacją jest właśnie kompetencja do zawierania porozumień zbiorowych pomiędzy pracodawcą lub ich organizacjami a przedstawicielstwem pracowników[7]. Należy zauważyć, że także ta kompetencja uznana jest za najważniejszą implikację zasady dialogu społecznego w prawie niemieckim[8].

Uważam, że ten powszechnie uznany wniosek jest w pełni poprawny. Przemawiają za tym argumenty natury systemowej. Należy zauważyć, że zasada ta została wyrażona w I Rozdziale Konstytucji, zatytułowanym Rzeczpospolita. Rozdział ten zawiera w znacznej mierze normy programowe, konstytuujące porządek prawny RP[9]. Innymi słowy, wszystkie instytucje prawne są realizacją wskazanego tam porządku. Zgodnie z argumentem *a rubrica* znaczenie i odniesienie terminu uzależnione jest od jego pozycji w tekście prawnym. Opierając się na tym argumencie, należy stwierdzić, że pojęcia zawarte w tym dziale posiadają szersze znaczenie i odniesienie, niż pojęcia zawarte w dalszych częściach Konstytucji oraz innych aktach normatywnych. Tym samym pojęcie dialogu będzie pojęciem najszerszym i będzie zawierało w sobie wszystkie pojęcia, których znaczenie będzie sprowadzało się do rozmowy pomiędzy partnerami społecznymi. Analizując regulacje prawne dotyczące analizowanego problemu, można wyróżnić cztery rzeczowniki, których znaczenie można sprowadzić do rozmowy. Są to rokowania, uzgodnienia, konsultacje oraz negocjacje. Szczegółowo problem ten zostanie omówiony w dalszej części opracowania. Tym samym rzeczowniki te pozostają w stosunki paremii[10] wobec naczelnego rzeczownika, tj. dialogu. Z uwagi na istnienie właśnie tej relacji, rzeczowniki te muszą zachować ten sam obligatoryjny składnik znaczenia, czyli prowadzenie rozmowy w warunkach zapewniającej ich równy status. W przeciwnym wypadku nie można by mówić o stosunku paremii. Pomiędzy pojęciem głównym a pojęciami stanowiącymi jego egzemplifikację zachodzi sprzężenie zwrotne, ponieważ pojęcie naczelne modyfikuje znaczenie tych pojęć, a one wyznaczają jego zakres (denotację)[11].

ZNACZENIE ZASADY DIALOGU SPOŁECZNEGO

W tym miejscu należy zastanowić się, czym jest w istocie równość proceduralna w procedurze dialogu społecznego i czemu ona służy. W mojej ocenie zadaniem równości proceduralnej jest zapewnienie partnerom społecznym możliwości zawarcia porozumienia, uwzględniającego słuszne interesy obu stron. Warunkiem koniecznym dla zawarcia takiego porozumienia jest przede wszystkim posiadanie przez partnerów społecznych informacji, rzutujących na treść podejmowanych przez nich decyzji. W niektórych systemach prawnych jest to element kluczowy dialogu społecznego[12]. Można zatem postawić hipotezę, że zasada

[7] Por. K.W. Baran, *Zarys Systemu Prawa Pracy*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 698.
[8] Por. M. Weiss, *Collective Labour Law in German*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 337.
[9] Por. P. Sarnecki, *Prawo konstytucyjne RP*, red. P. Sarnecki, Warszawa 2011, s. 70-71.
[10] W logice klasycznej stosunek ten odpowiada stosunkowi zawierania.
[11] Metoda ta jest zbliżona do metody hermeneutycznego koła, zgodnie z którą przepis ogólny powinien być rozumiany poprzez przepis szczególny, a przepis szczególny poprzez ogólny. Z uwagi jednak na wysoką ogólność tego założenia oraz posługiwaniem się przez tą metodę pojęciem „rozumienia" sformułowałem inną metodę.
[12] Por. L. Florek, *Rokowania i układy zbiorowe pracy*, „Państwo i Prawo" 1994, nr 12, s. 14.

równości proceduralnej objawia się przede wszystkim w równym dostępie do informacji. Będzie ona zatem się wiązać z obowiązkami informacyjnymi pracodawcy. Drugi aspekt równości proceduralnej to możliwość podnoszenia realnych żądań czy też zgłaszania postulatów. Oba elementy tej zasady objęte są ustawowymi gwarancjami, jakimi są możliwość wszczęcia sporu zbiorowego, gwarancje zatrudnienia oraz w szczególnych przypadkach możliwość wystąpienia na drogę sądową. Uważam jednak, że gwarancje nie wchodzą w treść tej zasady, lecz służą jedynie jej wzmocnieniu. Wymienione przeze mnie gwarancje dotyczą jedynie procedury rokowań. Powstaje jednak dalsze pytanie, czy po zawarciu porozumienia, gdy na etapie proceduralnym naruszono zasadę równości partnerów społecznych, możliwe jest rozwiązanie lub uchylenie się od takiego porozumienia.

REALIZACJA POSTULATU RÓWNOŚCI PROCEDURALNEJ W TOKU ZAWIERANIA KONKRETNYCH POROZUMIEŃ ZBIOROWYCH

Analizę zagadnienia równości proceduralnej dialogu społecznego rozpocznę od porozumień kodeksowych.

W pierwszej kolejności należy omówić porozumienie zawarte w art. 9^1 k.p., którego przedmiotem jest zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy. Ustawodawca w treści art. 9^1 k.p. wskazuje wyłącznie, że porozumienie to może być zawarte przez przedstawicielstwo pracowników oraz pracodawcę. Należy zwrócić uwagę, że przepis ten stanowi jedynie normę kompetencyjną adresowaną do partnerów społecznych, której treścią jest upoważnienie ich do zawarcia stosowanego porozumienia.

Przepis ten w ogóle nie reguluje trybu, w jakim porozumienie to ma zostać zawarte. Można z tego wywieść dwa diametralnie różniące się wnioski. Zgodnie z pierwszym stanowiskiem, reprezentowanym przez K.W. Barana, brak stosownej regulacji oznacza brak formalizacji tychże rokowań[13]. Zgodnie z drugim, reprezentowanym przez J. Piątkowskiego, należy sięgnąć w drodze analogii do przepisów normujących rokowania w przedmiocie zawarcia układu zbiorowego[14]. Opowiadam się za drugim rozwiązaniem. Jak wskazałem powyżej, na płaszczyźnie deskryptywnej tekstu prawnego można wyodrębnić cztery tryby zawierania porozumień, tj. rokowania, konsultacje, uzgodnienia oraz negocjacje. Należy jednak zwrócić uwagę, że tryb rokowań jest poniekąd trybem uprzywilejowanym, ponieważ istnieje domniemanie zawierania porozumień w tym trybie. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na normę zawartą w art. 21 u.z.z.[15], przewidującą uprawnienie związków zawodowych do prowadzenia rokowań oraz zawierania porozumień zbiorowych na zasadach przewidzianych w odrębnych przepisach. Regulacja ta koresponduje z art. 59 ust. 2 Konstytucji, który także przewiduje uprawnienie związków zawodowych do prowadzenia rokowań. Ponieważ pojęcie rokowań nie ma w języku prawniczym ustalonego pojęcia, należy odwołać się do potocznego rozumienia tego terminu. W języku tym pojęcie to prowadzenie negocjacji czy też pertraktacji[16]. Znaczenie słownikowe odsyła tym samym do innego pojęcia, które nie jest wcale pojęciem prostszym. Co więcej, pojęcie negocjacji jest także jedną z nazwanych form prowadzenia dialogu społecznego. Mając na uwadze dotychczasowe rozważania, można doko-

[13] Por. K.W. Baran, *Zarys…*, op. cit., s. 693.

[14] Por. J. Piątkowski, *Komentarz do art. 241(3) Kodeksu pracy*, LEX, podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z 14.09.2010, II PK 67/10, LEX nr 687016.

[15] Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. 2001 nr 79 poz. 854).

[16] Por. http://sjp.pl/rokowania.

nać analizy znaczenia tego terminu. Termin „rokowania" można zatem sprowadzić do rozmowy pomiędzy co najmniej dwoma podmiotami, mającą na celu rozwiązanie jakiegoś problemu. Tym samym rdzeniem znaczeniowym terminu „rokowania", podobnie jak w przypadku terminu „dialog", jest rozmowa. Skoro zatem rokowania są formą prowadzenia dialogu to tym samym, element dystynktywny znaczenia terminu „dialog", czyli równość proceduralna, powinien stanowić także element znaczenia terminu „rokowania". Zatem rokowania muszą być prowadzone w sposób zapewniający równość ich uczestników. Powyższy wniosek uzasadnia także wykładnia historyczna. Podkreśla się bowiem, że zmiana wcześniejszej terminologii wskazywać miała na bezkonfliktowe zawieranie układów zbiorowych[17]. Powyższe rodzi daleko idące konsekwencje. W pierwszej kolejności przyjęcie, że porozumienie to zawierane w trybie rokowań otwiera możliwość stosowania przepisów o rokowaniach, związanych z zawarciem układu zbiorowego. Za powyższym przemawiają następujące argumenty. Przede wszystkim należy zauważyć, że tryb rokowań jest niejako trybem podstawowym zawierania wszelkich porozumień zbiorowych, a w szczególności układów zbiorowych. Co więcej, ustawodawca przewidział odrębne uprawnienia dla związków zawodowych, które mają ustawowy monopol na zawieranie układów zbiorowych. Treść tych uprawnień, o czym będzie mowa poniżej, dotyczy w szczególności możliwości uzyskania przez związek zawodowy informacji dotyczących sytuacji ekonomicznej pracodawcy. Oznacza to, że ustawodawca uznał za niewystarczające uprawnienie do otrzymania od pracodawcy informacji potrzebnych do prowadzenia działalności związkowej, przewidzianych w art. 28 u.z.z. Reasumując: tryb rokowań, przewidziany dla zawarcia układu zbiorowego, z woli ustawodawcy został wyszczególniony, a ogólna kompetencja zakładowej organizacji związkowej została uznana za niewystarczającą. Sam jednak brak uregulowania określonej materii przez ustawodawcę nie uzasadnia jeszcze zastosowania analogii, ponieważ wymagane jest jeszcze podobieństwo sytuacji. Podobieństwo tychże rokowań znajduje uzasadnienie moim zdaniem nie tylko na tle art. 59 ust. 2 Konstytucji, lecz także art. 9 k.p. oraz 21 u.z.z. Należy zauważyć, że powyższe regulacje stawiają na równi układ zbiorowy oraz inne porozumienia zbiorowe. W każdym bowiem z powołanych przepisów układ zbiorowy oraz porozumienia zbiorowe są wymienione łącznie. Ujęcie przez ustawodawcę układów zbiorowych oraz porozumień zbiorowych w jednej strukturze współrzędnie złożonej świadczy o ich zbliżonym charakterze prawnym. Co więcej, wykładnia literalna powołanych przepisów wskazuje, że układ zbiorowy jest porozumieniem. Świadczy o tym choćby użycie przez zarówno ustrojodawcę, jak i ustawodawcę zaraz po terminie „układ zbiorowy" zwrotu „i innych porozumień"[18]. Powyższą konstatację uzasadnia także przedmiot kodeksowych porozumień zbiorowych. Należy zwrócić bowiem uwagę, że regulują one kwestie zbliżone czy też nawet tożsame z kwestiami regulowanymi przez układ zbiorowy. Zgodnie bowiem z art. 9 k.p., zarówno układ zbiorowy, jak i porozumienia zbiorowe regulują kwestie dotyczące praw i obowiązków stron stosunku pracy. Tym samym nieuzasadnione byłoby, gdyby ustawodawca uznał, że w przypadku rokowań dotyczących zawarcia innych porozumień zbiorowych niepotrzebne są jakiekolwiek regulacje prawne odnoszące się do samego sposobu prowadzenia rokowań. Oznaczałoby to, że przebieg rokowań jest prawnie irrelewantny. Zasada zupełności systemu prawnego oraz założenie o racjonalności prawodawcy wydają się sprzeciwiać takiemu wnioskowi.

[17] Por. L. Florek, *Nowa regulacja układów zbiorowych pracy*, „Państwo i Prawo" 1987, nr 9, s. 34.

[18] W przypadku art. 9 k.p. oraz art. 21 u.z.z. ustawodawca używa terminu „inne porozumienia zbiorowe". Nie ulega wątpliwości, że użyty przez ustrojodawcę termin „inne porozumienia" odnosi się także do porozumień zbiorowych, o których mowa w powołanych regulacjach, co wywodzę z argumentu *de lege non distinguente*.

Tym samym pomiędzy rokowaniami, dotyczącymi zawarcia układu zbiorowego i porozumienia zbiorowego, zachodzi podobieństwo uzasadniające zastosowanie analogii.

W pierwszej kolejności należy rozważyć, czy zastosowanie znajdują reguły wyrażone w art. 241^2 § 2 k.p. Powołana reguła stanowi, że podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego zobowiązany jest do powiadomienia o tym każdą organizację reprezentującą pracowników celem wspólnego prowadzenia rokowań. Powołana regulacja konstytuuje uprawnienie reprezentującej pracowników organizacji związkowej do wzięcia udziału w rokowaniach. Kwestia ta w ogóle nie jest regulowana w treści art. 9^1 k.p., który stanowi jedynie, przez kogo takie porozumienie może być zawarte. Co więcej, powołana regulacja stanowi, że porozumienie zawiera reprezentująca pracowników organizacja związkowa (art. 9^1 § 2 k.p.). Użycie przez ustawodawcę liczby pojedynczej nie oznacza jednak moim zdaniem, że wyłącznie jedna organizacja związkowa może być stroną takiego porozumienia. Wykładnia taka stałaby bowiem w sprzeczności z art. 30 ust. 3 i 4 u.z.z.[19]. Powołane regulacje między innymi konstytuują uprawnienie do aktywnego uczestnictwa w procedurze zawarcia porozumienia (art. 30 ust. 4 u.z.z.). Tym samym dyspozycja zawarta w art. 241^2 § 2 k.p. pełni funkcję służebną wobec tego uprawnienia. Oznacza to, że pracodawca, będący najczęściej inicjatorem procesu rokowań w kwestiach związanych z redukcją kosztów pracy, będzie zobowiązany do powiadomienia o tym fakcie każdej z reprezentujących pracowników organizacji związkowej. Innymi słowy, pracodawca nie może ograniczyć się wyłącznie do zawiadomienia podmiotu, który jest stroną zawieszanego porozumienia czy też układu zbiorowego[20]. Obowiązek ten spełnia postulat równości stron, ponieważ realizuje zasadę pełnego uczestnictwa w dialogu.

W analizowanym przypadku zastosowanie znajdzie w mojej ocenie obowiązek podjęcia przez organizację związkową negocjacji w celu zawieszenia przepisów prawa pracy w sytuacji, w której uzasadnione jest to sytuacją finansową pracodawcy. Za powyższym wnioskiem przemawiają następujące argumenty. Przede wszystkim możliwość zawieszenia tzw. swoistych źródeł prawa pracy dotyczy także tych z nich, co do których istnieje obowiązek podjęcia dialogu przez pracodawcę, bądź w przypadku dokonania czynności konwencjonalnej przez stronę pracowniczą, bądź w przypadku powzięcia przez pracodawcę pewnego zamiaru. Równość stron w zbiorowych stosunkach pracy wymaga zatem, aby także i strona pracownicza zobligowana była do przystąpienia do takich rokowań. Obowiązek ten jest związany z celem dialogu społecznego, którym jest podnoszenie warunków pracy i płacy oraz zapewnienie po-

[19] Por. K.W. Baran, *Komentarz do art. 9 (1) Kodeksu pracy*, LEX.

[20] Kwestia zawieszenia układu zbiorowego w oparciu o kompetencję wyrażoną w powołanym przepisie jest dyskusyjna. Wykładnia językowa powołanej regulacji jednoznacznie wskazuje na taką możliwość (por. K.W. Baran, *Komentarz do art. 9 (1) Kodeksu pracy*, LEX). Jak jednak zauważa J. Stelina, możliwość zawieszenia układu zbiorowego wynika z przepisu szczególnego (por. J. Stelina, *Komentarz do zmiany art. 9(1) Kodeksu pracy wprowadzonej przez Dz.U. z 2002 r. Nr 135 poz. 1146*, LEX). Poglądu tego jednak nie podzielam. Za wykładnią przedstawioną przez K.W. Barana przemawia, oprócz względów językowych, wykładnia subiektywno-historyczna. W uzasadnieniu do projektu ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) zostało wskazane, że celem wprowadzenia art. 9^1 k.p. jest między innymi możliwość zawieszenia postanowień regulujących kwestie płacowe. Należy zauważyć, że przepis ten został zaproponowany w trakcie II czytania. W trakcie prac w Komisji Nadzwyczajnej do rozpatrzenia projektów ustaw związanych z programem rządowym „Przedsiębiorczość – Rozwój – Praca" w dniu 25 lipca 2002 r., poseł Zbigniew Kaniewski, będący autorem poprawki, twierdził, że celem poprawki jest zawieszenie przepisów postanowień prawa pracy, regulujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Możliwość stosowania tego przepisu nie była kwestionowana w trakcie prac w Komisji. Nie było to jednak wynikiem oczywistości tej regulacji, lecz raczej atmosfery pośpiechu towarzyszącego pracom (por. Biuletyn nr 888/IV, http://orka.sejm.gov.pl/Biuletyn.nsf/wgskrnr/NPR-18).

koju społecznego[21]. Gdyby bowiem pracodawca nie miał możliwości wiążącego zobowiązania strony pracowniczej do podjęcia rokowań, musiałby wypowiedzieć układ zbiorowy lub porozumienie, co z oczywistych względów nie jest rozwiązaniem korzystnym dla pracowników. Tym samym porozumienie zawieszające stosowanie przepisów prawa pracy pośrednio jest korzystne także dla samych pracowników[22]. Ponadto nie może ujść uwadze, że w przypadku rokowań układowych sama zmiana sytuacji finansowej pracodawcy jest przesłanką zobowiązującą stronę pracowniczą do podjęcia rokowań w celu zmiany układu (art. 241^2 § 3 pkt 2 k.p.). Właśnie to podobieństwo sytuacji uzasadnia zastosowanie analogii.

Oczywiście, sam obowiązek podjęcia rokowań budzi moje zastrzeżenia co do zgodności z art. 59 ust. 2 Konstytucji, zgodnie z którym partnerzy społeczni mają „prawo do rokowań", przez co rozumiem także swobodę przystąpienia do rokowań. Opierając się bowiem na argumencie *lege non distinguente*, należy uznać, że pod pojęciem prawa do rokowań kryje się każda czynność związana z prowadzeniem rokowań, w tym także samo przystąpienie do nich. Tym samym obowiązek przystąpienia do rokowań jest wyjątkiem od tej zasady[23]. Skoro jest wyjątkiem, nie może być on zarówno interpretowany rozszerzająco, jak i stosowany w drodze analogii. Należy jednak zauważyć, że zakaz ten nie ma charakteru bezwzględnego. Jak wskazuje L. Morawski, ten topos argumentacyjny dopuszcza wyjątki, a zatem dopuszczalne jest stosowanie *per analogiam* przepisów o charakterze wyjątkowym w sytuacji, w której zastosowanie tego przepisu pozostanie w *ratio legis* ustawy[24].

Powstaje jednak w tym miejscu dalsze pytanie. Warunki zawarcia porozumień czy też układów zbiorowych, w tym przede wszystkim dotyczące reprezentacji pracowników, zostały szczegółowo określone w regulacjach dotyczących trybu zawierania tych porozumień. Art. 9^1 § 2 k.p. wskazuje jedynie, że porozumienie to może zostać zawarte przez reprezentującą pracowników organizację związkową. Reprezentującą pracowników organizacją związkową jest ten związek zawodowy, któremu przysługują uprawnienia organizacji związkowej[25]. Problem pojawia się w sytuacji, w której u pracodawcy działa kilka organizacji reprezentujących pracowników, a nie doszło do wyłonienia wspólnej reprezentacji, o której mowa w art. 30 ust. 4 u.z.z. Wykładnia literalna art. 9^1 § 2 k.p. sugeruje, że porozumienie może być zawarte wyłącznie z jedną z tych organizacji, o czym świadczy użycie przez ustawodawcę liczby pojedynczej. Oznaczałoby to, że organizacja związkowa, której przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, jest uprawniona do zawieszenia niemal każdego zakładowego aktu normatywnego, niezależnie od tego, ilu pracowników rzeczywiście reprezentuje, oraz od tego, czy faktycznie jest ich stroną. Nie może bowiem ujść uwadze, że art. 30 ust. 4 u.z.z. przewiduje wyłącznie uprawnienie, a nie obowiązek utworzenia wspólnej reprezentacji związkowej. Wydaje się, że rozwiązanie takie narusza równość stron w tej procedurze dialogu społecznego w zakresie uczestnictwa w dialogu, ponieważ pozwala ono niejako wykluczyć pracodawcy z dialogu tę organizację związkową, która nie podzielałaby stanowiska korzystnego dla pracodawcy. Powstaje zatem pytanie o możliwość zastosowania w drodze analogii normy zawartej w art. 241^{25} k.p. Za zastosowaniem tej regulacji w drodze analogii opowiedział się K.W. Baran[26]. Pogląd ten podzielam w całości, ponieważ uprawnienie do odstępstwa od literalnego brzmienia przepisu uprawnione jest w sytuacji, w której wynik takiej interpretacji prowadziłby do roz-

[21] Por. W. Sanetra, *Dialog*…, op. cit., s. 25.
[22] Por. A. Marek, *Czasowe zawieszenie uprawnień pracowników*, „Służba Pracownicza" 2010, nr 12, s. 19.
[23] Por. I. Sierocka, *Równość czy równowaga w zbiorowych stosunkach pracy*, [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, red. A.M. Świątkowski, Warszawa 2009, s. 266.
[24] Por. L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010, s. 236 i powołane tam orzecznictwo.
[25] Por. A.M. Świątkowski, *Komentarz do art. 9(1) Kodeksu pracy*, Legalis 2012.
[26] Por. K.W. Baran, *Komentarz do art. 9(1) Kodeksu pracy*, LEX.

wiązań naruszających podstawy analizowanej instytucji. Wskazany powyżej wniosek, wedle którego pracodawca mógłby zawrzeć takie porozumienie wyłącznie z jedną posiadającą uprawnienia organizacji związkowej organizacją, niezależnie od ilości reprezentowanych przez nią pracowników, wydaje się być interpretacją naruszającą fundament dialogu społecznego, jaką jest równość partnerów społecznych. Analizując ponadto powołany już stenogram prac Komisji, z łatwością można zauważyć, że omawiana kwestia w ogóle nie była rozważana w toku prac legislacyjnych. Nie sposób zatem mówić o szczególnej intencji prawodawcy w tym zakresie. Biorąc pod uwagę natomiast jedną z dyrektyw interpretacyjnych, nakazującą interpretować przepisy zgodnie z wolą aktualnego prawodawcy, należy wskazać choćby na regulacje dotyczące porozumienia w sprawie warunków stosowania telepracy, w którym nastąpiło wyraźne odwołanie do art. 241^{25a} k.p. (art. 67^{6} § 2 k.p.). Odwołanie to prowadzi do wniosku, że stopień porozumienia pomiędzy organizacjami reprezentującymi pracowników oraz to, która z nich zawiera dane porozumienie zbiorowe, nie jest dla prawodawcy obojętny. Powyższe uzasadnia zastosowanie analogii, ponieważ odstępstwo od literalnego brzmienia jest uzasadnione, a aktualny prawodawca chciałby tę kwestię uregulować.

Powyższy element uważam za wystarczającą gwarancję równości stron. Za zbyt daleko idącą uważam tezę, zgodnie z którą stroną takiego porozumienia może być wyłącznie strona, która zawarła zawieszane porozumienie zbiorowe[27]. Jako uzasadnienie takiego zawężenia podmiotowego wskazuje się przede wszystkim zasadę autonomii partnerów społecznych[28]. Stanowiska tego jednak nie podzielam. Przede wszystkim wykładnia literalna użytego w art. 9^{1} § 2 k.p. zwrotu „reprezentująca pracowników organizacja związkowa" nie pozwala na takie zawężenie. Zasada autonomii partnerów społecznych jest co prawda ważna, jednakże należy zwrócić uwagę, że nie ma ona w tym zakresie charakteru bezwzględnego. Należy bowiem zauważyć, że autonomia ta nie może być rozumiana w sposób cywilistyczny. Akty zawierające przepisy prawa pracy wchodzą w skład zakładowego porządku normatywnego, który ustalany jest właśnie przez reprezentujące pracowników organizacje związkowe. Tym samym takie zawężenie rozumienia tego przepisu prowadziłoby w istocie do wykluczenia z dialogu części tych organizacji. Podzielam w tym zakresie powołane stanowisko K.W. Barana, zgodnie z którym wystarczające w tym zakresie jest odesłanie do art. 241^{25} § 5 k.p.

Zastosowanie z pewnością znajdzie dwustronny obowiązek prowadzenia rokowań w dobrej wierze i poszanowaniem interesów każdej ze stron, określony w art. 241^{3} § 1 k.p.[29]. Powołana regulacja odwołuje się do klauzuli dobrej wiary. Pojęcie to nie ma definicji legalnej w prawie pracy i jest także idiomem. Jednym ze znaczeń terminu „wiara" jest przekonanie, że coś jest dobre, słuszne lub że coś się spełni[30]. Znaczenie słownikowe tego term pozwala stwierdzić, że rzeczownik ten może być w jednym ze swoich znaczeń redukowalny do terminu „przekonanie". Wydaje się, że to właśnie znaczenie wnoszone jest do idiomu „dobra wiara" w całości. Nie wyjaśnia to w pełni znaczenia idiomu. Co więcej, jak trafnie zauważa L. Florek, rozumienie dobrej wiary jako działania w pewnym przekonaniu co do istnienia jakiegoś stanu rzeczy, czy też stosunku prawnego właściwe jest prawu cywilnemu i odnosi się do czynności prawnych[31]. Wydaje się zatem, że przymiotnik „dobra" w rozumieniu cywilistycznym oznacza po prostu istnienie danego przekonania, co świadczy o idiomatyczności tego wyrażenia. Znaczenie tego idiomu na gruncie zbiorowego prawa pracy nie może być ustalone bez odwołania

[27] Por. K. Rączka, *Porozumienia zawieszające przepisy prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2002, nr 11, s. 26.
[28] Ibidem.
[29] Inaczej K.W. Baran, K.W. Baran, *Zarys* ..., op. cit., s. 695.
[30] http://sjp.pwn.pl/szukaj/wiara
[31] Por. L. Florek, *Komentarz do art. 241(3) Kodeksu pracy*, LEX.

się do zasady kontekstowości. Termin ten odnosi się do sposobu prowadzenia rokowań. Wykładnia literalna powołanego przepisu wskazuje, że obowiązek prowadzenia rokowań w dobrej wierze nałożony jest na każdą z uczestniczących w nich stron z osobna, o czym świadczy użycie przez ustawodawcę zwrotu „każda ze stron". Konsekwencją tej regulacji jest stwierdzenie, że naruszenie zasad prowadzenia rokowań w dobrej wierze przez jedną ze stron nie uzasadnia naruszenia tych zasad przez drugą.

Powstaje zatem pytanie, do jakiego etapu dialogu odnosi się dobra wiara. W tym miejscu należy odwołać się do teorii racjonalnego dyskursu, którego jednym z warunków jest należyte poinformowanie o jego przedmiocie. Warunek ten został implementowany do treści regulacji normujących prowadzenie rokowań. Wydaje się zasadnym, że obowiązek prowadzenia rokowań w dobrej wierze odnosi się w szczególności do tego etapu. Prowadzenie rokowań w dobrej wierze na płaszczyźnie normatywnej oznaczać będzie przekazywanie w ramach obowiązków informacyjnych drugiej stronie prawdziwych informacji. Przekonanie, stanowiące element znaczenia idiomu „dobra wiara", odnosi się na tej płaszczyźnie do oceny własnego działania, w tym w szczególności przekazywania informacji partnerowi społecznemu jako działania odpowiadającego prawdzie. Co za tym idzie, termin „dobra wiara" ma inny poziom referencji niż w prawie cywilnym. W przypadku prawa cywilnego, pomimo że termin ten związany jest z czasownikiem „być", oznacza on po prostu posiadanie wiedzy co do istnienia faktu lub stosunku prawnego. Natomiast na gruncie zbiorowego prawa pracy stanowi określenie sposobu prowadzenia rokowań. Zatem nakaz prowadzenia rokowań w dobrej wierze oznacza prowadzenie rokowań w przekonaniu co do słuszności, racjonalności czy też zgodności z pewnymi wymogami uczciwości własnych działań. Dlatego podzielam pogląd L. Florka, że dobra wiara w zbiorowym prawie pracy zbliża się do klauzuli dobrych obyczajów. Uważam jednak, że klauzula ta odnosi się głównie do aspektów formalnych prowadzenia dialogu, różniąc się tym samym od klauzuli „dobrych obyczajów" występującej w prawie cywilnym. Tym samym naruszeniem tego obowiązku będzie wprowadzanie drugiej strony w błąd co do sytuacji ekonomicznej, prawnej, czy też prowadzenie rokowań w sposób utrudniający zawarcie porozumienia[32].

Nakaz prowadzenia rokowań w dobrej wierze odnosi się także do dalszych etapów dialogu, a mianowicie samego prowadzenia rozmowy. Zgodnie z tą dyrektywą każda ze stron zobowiązana jest wysłuchać postulatów zgłaszanych przez drugą stronę[33].

Obowiązek prowadzenia rokowań w dobrej wierze nie oznacza jeszcze, że strona musi mieć intencję finalizacji procedury rokowań w postaci zawarcia porozumienia czy też układu zbiorowego[34]. Przeciwstawiało to by się bowiem wolności układowej, która zakłada dobrowolność. Gdyby przyjąć, że strona po przystąpieniu do rokowań musi dążyć do zawarcia porozumienia czy też układu, oznaczałoby to, że zawarcie porozumienia jest obowiązkowe. Istnieje zatem różnica pomiędzy prawem pracy a prawem cywilnym w tym zakresie. Należy bowiem zauważyć, że art. 72 § 2 k.c. przewiduje sankcję za prowadzenie negocjacji bez zamiaru zawarcia umowy. Aksjologia tego przepisu jest całkowicie inna niż aksjologia rokowań. Powołana regulacja kodeksu cywilnego, pomimo że znajduje się w części ogólnej, w istocie odnosi się do umów jako źródeł zobowiązań. Co za tym idzie, funkcja tego przepisu skorelowana jest z zasadą swobody umów, której jedną z egzemplifikacji jest swoboda kontraktowania, zgodnie z którą strona może dowolnie wybrać dla siebie kontrahenta. W przypadku rokowań nie ma takiej możliwości, ponieważ druga strona jest zobowiązana w pewnych sytuacjach do podjęcia rokowań na żądanie dru-

[32] Por. L. Florek, *Komentarz do art. 241(3) Kodeksu pracy*, LEX.

[33] Por. U. Jelińska, *Układy zbiorowe pracy. Rokowania w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy*, „Służba Pracownicza" 1998, nr 4, s. 1.

[34] Stanowisko takie wyraża K. Rączka, *Rokowania układowe*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1995, nr 4, s. 39.

giej strony. Wydaje się, że zbyt daleko idąca byłaby konstatacja, że realizacja obowiązku przystąpienia do rokowań wiąże się także obowiązkiem prowadzenia rokowań z zamiarem zawarcia porozumienia. Prowadzenie rokowań w dobrej wierze implikuje zatem mniejszy zakres obowiązków niż prowadzenie negocjacji z zachowaniem dobrych obyczajów. Świadczą o tym argumenty natury systemowej. Użyte przez ustawodawcę w art. 72 § 2 k.c. pojęcie „dobrych obyczajów" obejmuje w szczególności obowiązek prowadzenia negocjacji z zamiarem zawarcia umowy. Skoro ustawodawca użył w przypadku rokowań innego zwrotu nie sposób im przypisać tej samej referencji. To właśnie takie ujęcie zapewnia równość proceduralną stron rokowań. Stanowi ono bowiem gwarancję proceduralną dla stron rokowań. O braku zamiaru zawarcia stosowanego porozumienia partner społeczny powinien zawiadomić drugiego uczestnika dialogu niezwłocznie, w celu przerwania rokowań[35].

Ustawodawca wyróżnia ponadto słuszny interes strony jako wartość prawnie chronioną w toku prowadzonych rokowań. Powstaje pytanie o sens takiego rozróżnienia. Wydaje się, że wyróżnienie to powoduje pewne wątpliwości interpretacyjne. Oznacza ono bowiem, że sam obowiązek prowadzenia rokowań w dobrej wierze nie obejmuje obowiązku poszanowania słusznych interesów drugiej strony. W mojej ocenie, gdyby nie było tego wyróżnienia ta sama normatywna treść mogłaby być wyprowadzona z obowiązku prowadzenia rokowań w dobrej wierze. Wyodrębnienie to jednak rzutuje na referencję terminu „dobra wiara" w ten sposób, że zawęża intuicyjne rozumienie tego terminu. Tworzy to kolejne problemy interpretacyjne, ponieważ ustawodawca w dalszej części analizowanej regulacji wskazuje zachowania objęte zakresem obu tych terminów łącznie, tj. uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców, powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców, poszanowanie interesów pracowników nieobjętych układem.

Wymienione kwestie mają mniejsze znaczenie w przypadku analizowanego porozumienia zawieszającego, jednakże wskazują one pewien problem interpretacyjny w sklasyfikowaniu tych zachowań. Wydaje się, że obowiązek poszanowania słusznych interesów drugiej strony odnosi się do poszanowania pewnej grupy interesów ekonomicznych. Analiza tego fragmentu prowadzi jednak do przekonania o przeciwstawności interesów stron rokowań zbiorowych. Art. 20 Konstytucji wskazuje, że jednym z filarów społecznej gospodarki rynkowej jest solidarność partnerów społecznych. Samo pojęcie solidarności presuponuje istnienie pewnej wspólnoty. Na najniższym poziomie dialogu tą wspólnotą jest zakład pracy, ponieważ jego istotą, odróżniającą to pojęcie od pojęcia „przedsiębiorstwa", są właśnie więzi społeczne[36]. Poszanowanie „interesów" zakładu pracy, jako dbałość o jego dobro, wydaje się być czymś jednak innym niż dbałość o interes pracodawcy. Strona pracownicza, powstrzymując się od wysuwania postulatów, których uwzględnienie spowodowałoby powstanie szkody po stronie zakładu pracy, w istocie chroni także interes reprezentowanej przez nią załogi. Uwzględnienie tych właśnie interesów stanowi w mojej ocenie realizację obowiązku prowadzenia rokowań w dobrej wierze. Poszanowanie słusznych interesów drugiej strony odnosi się do obowiązku uszanowania w określonym zakresie chęci maksymalizacji zysku przez pracodawcę czy też pracowników. Innymi słowy, obowiązek poszanowania słusznych interesów drugiej strony pojawia się po przekroczeniu pewnego progu ekonomicznego. Ciężko byłoby bowiem uznać, że strona pracownicza, wysuwająca żą-

[35] Powyższe zauważa także L. Florek, który wskazuje, że w sytuacji, w której jedna ze stron nie jest zainteresowana zawarciem układu, a nadal je prowadzi, narusza obowiązek prowadzenia rokowań w dobrej wierze (por. L. Florek, *Komentarz do art. 241(3) Kodeksu pracy*, LEX).

[36] Por. Justyna Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007, s. 94.

dania mogące doprowadzić do likwidacji zakładu pracy, prowadzi rokowania w dobrej wierze[37]. Zarysowany podział nie wydaje mi się być problemem wyłącznie semantycznym. Rozróżnienie tych dwóch obowiązków i przypisanie im innej, normatywnej treści, w istocie wyrównuje pozycję stron w trakcie wzajemnych rokowań. W praktyce oznacza ono, że strona pracownicza nie może niejako żądać przyznania sobie niemal całego zysku wypracowywanego przez zakład pracy, lecz powinna ona uwzględniać, formułując swoje żądania, istnienie pewnej stopy zwrotu, którą chce uzyskać pracodawca w zamian za prowadzenie zakładu pracy. Konsekwencją tego stanowiska jest choćby to, że pracodawca nie musi uwzględniać żądania podwyżek płac tylko z uwagi na fakt wystąpienia zysku, wypracowanego przez zakład pracy.

Klauzula obowiązku poszanowania słusznych interesów drugiej strony staje się kontrowersyjna w jednej ze swoich egzemplifikacji, jaką jest obowiązek uwzględnienia tych postulatów organizacji związkowej, które są uzasadnione sytuacją ekonomiczną pracodawcy. Oznacza ona bowiem obowiązek zawarcia układu zbiorowego, o ile wystąpią takie żądania. Po części interpretacja taka ma pewne uzasadnienie w wykładni systemowej. Art. 239 § 1 k.p. stanowi, że układ zbiorowy „zawiera się". Wykładnia taka wydaje się być jednak niedopuszczalna z uwagi na treść art. 59 ust. 2 Konstytucji, który przewiduje, że partnerzy społeczni mają prawo rokowań oraz zawierania układów zbiorowych i innych porozumień.

Kolejny problem jest związany z zastosowaniem analogii. Należy zauważyć, że jednym z przejawów tych obowiązków jest obowiązek uwzględniania postulatów organizacji związkowej, uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców. Regulacja ta wydaje się naruszać zasadę wolności układowej. Literalnie oznacza ona bowiem, że pracodawca ma obowiązek zawarcia układu zbiorowego w sytuacji, w której postulaty tej organizacji będą uzasadnione jego sytuacją ekonomiczną. Stosując takie rozumienie tego przepisu jako podstawę analogii, można by dojść do wniosku, że w sytuacji uzasadnionej kondycją finansową pracodawcy reprezentująca pracowników organizacja związkowa jest zobowiązana uwzględnić jego żądanie i zawrzeć porozumienie dotyczące zawieszenia przepisów prawa pracy. Rezultat ten kłóciłby się jednak z literalnym brzmieniem art. 9^1 § 1 k.p., który stanowi że porozumienie takie jedynie „może" być zawarte. Przeciwko takiej wykładni przemawiają także względy natury konstytucyjnej, a mianowicie zasada wolności układowej (art. 59 ust. 2 Konstytucji). Oznacza to, że organizacja związkowa nie musi zawierać takiego porozumienia, nawet jeżeli jest ono uzasadnione. Aksjologicznie jednak rezultat tej wykładni jest niezadowalający.

Dyskusyjna wydaje się także możliwość stosowania w drodze analogii normy wyrażonej w art. 241^3 § 2 k.p., która upoważnia strony do unormowania trybu rozwiązywania sporów związanych z przedmiotem rokowań lub innymi spornymi kwestiami, które mogą wyłonić się w drodze rokowań w zakresie wyłączenia stosowania ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Skutkiem zawarcia takich regulacji jest możliwość wyłączenia stosowania ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, chyba że strony postanowią inaczej. Opowiadam się przeciwko takiej możliwości, a to z następujących względów. Przede wszystkim przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Co za tym idzie, powołana norma ma charakter wyjątkowy. Zgodnie z zasadą *exceptiones non sunt extendende* stwierdzam, że przepis ten nie powinien być interpretowany rozszerzająco. Wniosek ten potwierdza także zakaz stosowania analogii do regulacji mających wyjątkowy charakter. Nie

[37] Inaczej J. Stelina, który wyprowadzenie postulatów naruszających interes zakładu pracy (przedsiębiorstwa) traktuje jako naruszenie obowiązku prowadzenia rokowań z poszanowaniem słusznych interesów drugiej strony (por. J. Stelina, *Komentarz do art. 241(3) Kodeksu pracy*, LEX).

może ujść uwadze także kwestia związana z konsekwencjami zastosowania tego przepisu do rokowań prowadzonych w związku z zawieraniem porozumień zbiorowych. Należy zauważyć, że porozumienia takie mogą być zawierane przez inne niż związki zawodowe przedstawicielstwa pracowników. Zastosowanie tego przepisu upoważniałoby te przedstawicielstwa do prowadzenia sporu zbiorowego pomimo braku formalnej reprezentacji wymaganej przez ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Jednakże w pozostałym zakresie przepis ten może być stosowany w drodze analogii. Oznacza to, że strony mogą ustalić tryb rozwiązywania kwestii spornych, co nie wyłączałoby stosowania ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W mojej ocenie w drodze analogii będą mogły być stosowane normy zawarte w art. 241^4 k.p. Wydaje się, że regulacje te stanowią egzemplifikacje obowiązku prowadzenia rokowań w dobrej wierze. Aksjologia powołanej regulacji opiera się na konstrukcji „odpowiedzialnych rokowań". Oznacza to, że celem nałożenia na pracodawcę tego obowiązku jest maksymalizacja zasady dialogu społecznego. Równość proceduralna polega w tym zakresie na zapewnieniu stronie pracowniczej pełnej informacji, w oparciu o którą będzie ona mogła podjąć racjonalną decyzję co do zgłoszonych przez siebie postulatów. Za powyższym stanowiskiem przemawiają następujące argumenty. Przede wszystkim ustawodawca użył zwrotu „odpowiedzialne rokowania". Zwrot ten składa się z przymiotnika oraz rzeczownika, które łączy stosunek akomodacji syntaktycznej[38]. Użycie przymiotnika przed rzeczownikiem ma ten skutek, że zawęża referencję danego terminu. Innymi słowy, celem przekazania informacji nie jest spełnienie wyłącznie określonego obowiązku ustawowego dla samego spełnienia, lecz zapewnienie stronie pracowniczej możliwości prowadzenia „odpowiedzialnych rokowań". Biorąc pod uwagę znaczenie słownikowe terminu „odpowiedzialny", trudno uznać, że termin ten wyjaśni, w jaki sposób rokowania mogą być odpowiedzialne. Termin ten bowiem wiąże się w większości swych znaczeń ze zdolnością ponoszenia ujemnych konsekwencji swoich zachowań[39]. Oznacza to, że odnosi się do sprawcy określonej czynności wykonawczej, a nie do jej przedmiotu. Należy zauważyć, że termin ten używany bywa także w stosunku do czynności, czego przykładem może być zwrot „odpowiedzialne zachowanie". Należy jednak zauważyć, że w tym przypadku dochodzi do zmiany znaczenia tego terminu, ponieważ staje się on synonimem terminu „rozważne". Z uwagi na to powinien on ulec eksplikacji. W treści art. 241^4 § 1 k.p. analizowany zwrot użyty jest w sąsiedztwie terminu „prowadzenia". Rzeczownik ten pochodzi od czasownika „prowadzić". W konsekwencji zachowuje on pewne właściwości konotacyjne tego terminu. Jedną z takich właściwości jest określenie sposobu wykonania tej czynności. Jak zostało wskazane powyżej, przymiotnik „odpowiedzialny" bywa odnoszony także do tych rzeczowników obrazujących określone czynności, co skutkuje zmianą jego pierwotnego znaczenia. Ze względów semantycznych terminu „odpowiedzialne rokowania" nie sposób tłumaczyć bez uwzględnienia tego rzeczownika. „Odpowiedzialne rokowania" to rokowania prowadzone w odpowiedni sposób. Pomimo że analiza reguł syntaktycznych skłania do stwierdzenia, że termin „odpowiedzialne" odnosi się do „rokowań", to jednak z semantycznego punktu widzenia jest on określeniem sposobu prowadzenia rokowań. Udzielenie informacji powinno służyć zatem umożliwieniu „odpowiedzialnego prowadzenia rokowań". Eksplikacja na tym przekształceniu nie może jednak poprzestać. Odwołując się do argumentu *a rubrica*, wywodzę, że nie chodzi tu o rozważne prowadzenie rokowań, lecz o prowadzenie rokowań według zasad określonych w art. 241^3 § 1 k.p.,

[38] Związek akomodacji syntaktycznej polega na wzajemnym oddziaływaniu na siebie elementów składowych zdania. Tradycyjnie zależności te były analizowane za pomocą związków zgody, rządu i przynależności (szerzej R. Grzegorczykowa, *Wykłady z polskiej składni*, Warszawa 2011, s. 65).

[39] Por. http://sjp.pwn.pl/szukaj/odpowiedzialny

czyli w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznych interesów drugiej strony. Co za tym idzie, zwrot „prowadzenie odpowiedzialnych rokowań" można zastąpić równoznacznym wyrażeniem „prowadzenie rokowań w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznych interesów drugiej strony". Oznacza to, że dopiero po należytym wypełnieniu obowiązków informacyjnych przez pracodawcę można mówić o tym, czy strona pracownicza działa w dobrej wierze oraz czy uwzględnia ona interesy pracodawcy. Nie sposób zatem czynić stronie związkowej zarzutu prowadzenia rokowań w naruszeniem tych zasad w przypadku, gdy pracodawca nie zrealizował obowiązku informacyjnego.

Ustawodawca wskazuje, że pracodawca powinien przekazać informacje dotyczące swojej sytuacji ekonomicznej. Nie wydaje mi się, aby obowiązek ten dotyczył wyłącznie pracodawców prowadzących przedsiębiorstwo[40]. Objęty nim będzie każdy pracodawca, nawet nieprowadzący działalności gospodarczej. Ogólnie rzecz ujmując, chodzi tu informacje dotyczące sytuacji majątkowej pracodawcy, która w sposób oczywisty rzutuje na zasadność prowadzonych rokowań.

Powołany przepis stwarza jednak kolejny problem. Stanowi on bowiem, że pracodawca udziela informacji w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Redakcja tego przepisu stwarza od razu szereg problemów interpretacyjnych. Przede wszystkim powstaje pytanie o właściwości konotacyjne[41] czasownika „udzielać". Zakładając, że w tekście prawnym nie ma zbędnych elementów, czasownik ten ma czteromiejscową konotację syntaktyczną (wykonawca czynności, odbiorca czynności, przedmiot oraz zakres). Na poziomie deskryptywnym nie występuje zarówno określenie terminu, w jakim obowiązek ten ma zostać wykonany, jak i formy. Powyższe braki rodzą problemy na poziomie normatywnym tekstu prawnego, ponieważ bez uzupełnienia o te elementy nie sposób skonstruować normy prawnej zawierającej konkretny i jednoznaczny wzór zachowania. Nie sposób twierdzić także, że skoro ustawodawca nie wskazał ani terminu, ani formy, są one prawnie obojętne. Reguły języka norm wymuszają wręcz uzupełnienie o te elementy, co oznacza zmianę właściwości konotacyjnych czasownika. Wydaje się, że pracodawca powinien udzielić informacji w formie i terminie umożliwiającym odpowiedzialne prowadzenie rokowań.

Kolejny problem dotyczy zakresu przekazywanych informacji. Zgodnie z powołaną regulacją zakres dotyczy przedmiotu rokowań i powinien być niezbędny dla przeprowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Analizując reguły syntaktyczne użyte w powołanym fragmencie przepisu, można zauważyć, że użyty termin „zakres" jest nadrzędny dystrybutywnie wobec dalszej części zdania, tj. „objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań". Odniesienie tej części zdania do terminu „zakres" ma ten skutek, że powołany fragment zawęża referencję terminu zakres. Powstaje jednak problem co do interpretacji syntaktycznej tego zwrotu oraz jej następstw semantycznych. Należy bowiem zauważyć, że w tym fragmencie zdania występuje struktura współrzędnie złożona. Możliwe są dwie interpretacje semantyczne. Pierwsza zakłada możliwość jej rozbioru na dwa, niezależne fragmenty. W analizowanym przypadku oznaczałoby to, że pracodawca zobowiązany jest do udzielenia informacji w zakresie objętym rokowaniami oraz informacji niezbędnych do przeprowadzenia rokowań. W konsekwencji w powołanej regulacji występuje kondensacja norm prawnych. Należy jednak zauważyć, że we współczesnej semantyce odchodzi się od takiego rozumienia struktur współrzędnie złożonych i zawierających spójnik koniunkcji. Bardziej zasadną wydaje się druga interpretacja semantyczna, zgodnie z którą analizowany fragment stanowi jedną, spójną całość. Tym samym struktura

[40] Inaczej J. Piątkowski, *Komentarz do art. 241(4) Kodeksu pracy*, LEX.

[41] W najnowszych teoriach syntaktycznych wskazuje się, że budowa zdania zależy od właściwości konotacyjnych czasownika. Właściwość te polegają na tym, że wraz z użyciem określonego czasownika „pojawia się" miejsce na użycie innych elementów składowych zdania.

współrzędnie złożona nie może być rozkładana na dalsze fragmenty. Za przyjęciem takiej interpretacji przemawiają następujące względy. Przede wszystkim fragment ten odnosi się do zwrotu „w zakresie", który odnosi się do terminu „informacje", a ten termin sam jest akomodowany przez czasownik „udzielić". Innymi słowy, wszystkie analizowane fragmenty przynależą do tzw. grupy orzeczenia. Oznacza to, że dookreślają one czynność, jaką ma wykonać pracodawca. Semantyczne skutki takiej interpretacji są daleko idące. Zawężają one bowiem zakres obowiązków pracodawcy. Informacje muszą być udzielone przez pracodawcę w zakresie, który łącznie spełnia dwa warunki, tj. jest objęty zakresem rokowań oraz jest niezbędny dla prowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Co za tym idzie, pracodawca nie będzie musiał udzielać informacji, które są co prawda objęte zakresem rokowań, ale nie są niezbędne dla prowadzenia odpowiedzialnych rokowań, oraz nie będzie musiał udzielać informacji, które są co prawda niezbędne dla prowadzenia odpowiedzialnych rokowań, ale nie były objęte konkretnymi rokowaniami. Tym samym pracodawca nie ma obowiązku poszukiwania informacji, które mogłyby być niezbędne dla organizacji związkowej, a nie były przedmiotem rokowań. Pozwala to w istocie ocenić, czy pracodawca prowadził rokowania w dobrej wierze. W analizowanych porozumieniach zawieszających oznacza to, że pracodawca zobowiązany będzie przedstawić finansowe skutki braku zawieszenia obowiązywania norm swoistych źródeł prawa pracy oraz skutki ich zawieszania, a także uzasadnić, że zawieszenie to jest niezbędne na wskazany przez niego czas.

Powyższy wniosek rodzi jednak dalsze problemy. Pytanie, jakie pojawia się w tym miejscu, dotyczy tego co jest w istocie przedmiotem rokowań. Moim zdaniem jest to przedmiot porozumienia. Zakres rokowań wyznacza zatem norma kompetencyjna do jego zawarcia. Analizowane porozumienie może być zawarte w przypadku, gdy jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy. Pracodawca zatem musi udzielić informacji o swojej sytuacji finansowej, a nie ekonomicznej. Innymi słowy, zakres informacji jest węższy niż w przypadku zawarcia układu zbiorowego. Informacje te bowiem będą odnosić się jedynie do stanu finansów pracodawcy, a nie ogólnej sytuacji ekonomicznej, w tym perspektyw rozwoju zakładu pracy. Wydaje się, że to właśnie jest egzemplifikacją sytuacji, w której pracodawca nie będzie musiał przekazać informacji niezbędnych do odpowiedzialnego prowadzenia rokowań, a nie objętych przedmiotem rokowań. Użycie w art. 9^1 § 1 k.p. zwrotu „sytuacja finansowa", a w treści art. 241^4 § 1 k.p. zwrotu „sytuacja ekonomiczna" oceniam negatywnie. Użycie odmiennych zwrotów skutkuje bowiem naruszeniem postulatu równości stron, gdyż strona pracownicza dysponuje węższym zakresem informacji na etapie zawieszania układu zbiorowego niż na etapie jego zawierania. Moim zdaniem bez możliwości oceny pełnych skutków ekonomicznych nie ma możliwości prowadzenia rozsądnych rokowań. Pracodawca może bowiem przedłożyć negatywną ocenę swojej sytuacji finansowej, która nie będzie uwzględniać istotnych informacji ekonomicznych (takich jak np. struktura rynku), które w nawet w niedalekiej przyszłości mogą spowodować zmianę na korzyść sytuacji finansowej pracodawcy. Co ciekawe, możliwość zawieszenie układu zbiorowego także została uzależniona wyłącznie od sytuacji finansowej pracodawcy (art. 241^{27} § 1 k.p.). Wyjściem z tej sytuacji byłoby wyłącznie potraktowanie obu pojęć jako synonimów, jednakże z uwagi na ogólne reguły wykładni jest to niedopuszczalne. Wydaje się jednak, że jest to możliwe z uwagi na zakaz wykładni *ad absurdum*.

Powstaje także problem, czy pracodawca powinien przekazać w ramach tego obowiązku prognozy co do jego sytuacji finansowej w przyszłości. M. Smusz-Kulesza prezentuje pogląd, zgodnie z którym udzielenie informacji ekonomicznych musi obejmować także przyszłą sytuację ekonomiczną pracodawcy[42]. Pogląd ten, wyrażony co prawda do rokowań układowych, ma zastosowanie także do rokowań w przedmiocie zawarcia analizowanego porozumienia. Autorka stwierdza, że wniosek taki potwierdza

[42] Por. M. Smusz-Kulesza, *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, rozdz. 3.4.2., LEX.

wykładnia celowościowa. Porozumienie to jest bowiem zawierane na przyszłość. Skoro jest zawierane na przyszłość, to powinno odnosić się także do niej. Jednakże można przedstawić argumenty przeciwko takiemu stanowisku. Należy bowiem zauważyć, że potocznie pod pojęciem informacji rozumie się dane lub wiadomości na jakiś temat. W istocie potoczne rozumienie niewiele wyjaśnia jeśli chodzi o znaczenie tego pojęcia, ponieważ nie posługuje się ono wcale pojęciami prostszymi. Stosując metodę rozkładu predykatów, można pojęcie informacji zredukować do oświadczenia wiedzy na jakiś temat. Elementem dystynktywnym tego znaczenia będzie właśnie element odnoszący się do wiedzy na jakiś temat. Wydaje się zatem, że samo pojęcie informacji wskazuje, że jego przedmiotem może być wyłącznie teraźniejszość lub przeszłość. Zatem ocena, jak będzie wyglądała przyszłość ekonomiczna zakładu stanowi w istocie prognozę, która co do zasady jest konstruowana w oparciu o informację. Ocena, jak będzie wyglądała sytuacja pracodawcy w przyszłości, jest pozostawiona w zasadzie ekspertowi, który niejako ocenia informację. Prognozę należy jednak odróżnić od obowiązku przedstawienia przez pracodawcę informacji o wpływie postulatów pracowników na kondycję zakładu pracy. Informacje te stanowią po prostu zwykłe zastawienie danych, przez co same nie są prognozą.

Dalszym problemem jest spór o normę kompetencyjną, zawartą w art. 9^1 § 1 k.p. Możliwe są dwa sposoby jej rozumienia. Według pierwszego w treści tego porozumienia można wyłącznie zawiesić przepisy prawa pracy. Drugi natomiast sposób rozumienia powołanej regulacji stanowi, że można zawiesić te przepisy oraz uregulować treść stosunku pracy w sposób mniej korzystny niż zawieszane przepisy. Od wyboru konkretnego stanowiska zależy, co będzie przedmiotem rokowań. Nie ulega bowiem wątpliwości, że drugie stanowisko będzie skutkowało szerszym zakresem obowiązków pracodawcy. Nie wdając się w szczegółowe rozważania, jestem zwolennikiem drugiej opcji interpretacyjnej. Uzasadniam to podstawowym celem dialogu społecznego, jakim jest dobro wspólne, w tym wartością pokoju społecznego, która stanowi jeden z podstawowych warunków rozwoju jednostki.

Regulacja zawarta w art. 9^1 § 1 k.p. stwarza kolejny problem interpretacyjny. Przepis posługuje się zwrotem „sytuacja finansowa pracodawcy". Powstaje pytanie o referencję terminu „pracodawca". Definicja legalna zawarta w art. 3 k.p. wskazuje, że pracodawcą jest osoba fizyczna lub jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników. Definicja ta ma klasyczną postać, tj. A jest B, jeśli ma cechę C. Definicja ta ma charakter mieszany, tj. denotacyjno-konotacyjny. Z jednej strony wskazuje na podmioty, które mogą być pracodawcami, z drugiej – wskazuje na obligatoryjną cechę, jaką jest zatrudnianie pracowników. Innymi słowy, pojęcie pracodawcy ma charakter kontekstowy. Pracodawcą można być wyłącznie w konkretnych relacjach społecznych, tj. relacjach zatrudniania. Tym samym podmiot zatrudniający jest pracodawcą wyłącznie w stosunku do danej grupy pracowników w kontekście ich zatrudniania. Prowadzi to do wniosku, że sytuacja finansowa podmiotu zatrudniającego ma znaczenie o tyle, o ile dotyczy ona zatrudniania konkretnej grupy osób. Konstatacja ta zbliża pojęcie pracodawcy do pojęcia zakładu pracy. Sytuacja finansowa pracodawcy oznaczałaby sytuację finansową zakładu pracy. Konsekwencje tego stwierdzenia są daleko idące. Oznacza to bowiem, że osoba prowadząca kilka zakładów pracy nie może zawiesić przepisów prawa pracy, uzasadniając to swoją sytuacją ekonomiczną w zakresie, w jakim jest przedsiębiorcą. Przykładowo, gdy jeden z zakładów pracy będzie przynosił zysk, który pozwala na pełną realizację zobowiązań pracowniczych, a inne zakłady pracy będą przynosiły stratę, pracodawca nie może przekierować części zysków, które mógłby zaoszczędzić, zawieszając przepisy prawa pracy w dochodowym zakładzie pracy, ponieważ część jego aktywności, która dotyczy innych zakładów pracy, nie jest sytuacją finansową pracodawcy w rozumieniu art. 9^1 § 1 k.p. Przyjęcie

przeciwnej opcji interpretacyjnej, zgodnie z którą pojęcie „pracodawcy" nie ma charakteru kontekstowego i oznacza po prostu konkretną osobę, skutkowałoby stwierdzeniem, że pracodawca może żądać zawieszenia przepisów prawa pracy całkowicie niezależnie od sytuacji finansowej zakładu pracy. Ważne przy tym byłoby tylko, aby on, jako podmiot występujący w obrocie, znalazłby się w trudnej sytuacji finansowej. Wydaje się, że należy przyjąć opcję pośrednią. Należy zauważyć, że zmiana normatywna polegająca na usunięciu w art. 3 k.p. pojęcia zakładu pracy i zastąpieniu go terminem pracodawca nie miała charakteru wyłącznie stylistycznego. Pojęcie zakładu pracy także nie zostało całkowicie usunięte z kodeksu pracy, ponieważ nadal występuje ono w art. 100 k.p. Oznacza to, że zmiana ta miała na celu wprowadzenie pewnej nowości normatywnej, a mianowicie upodmiotowienie pracodawcy. Odwołując się do uwag co do znaczenia zwrotu „słuszny interes drugiej strony", uważam, że są one aktualne także i w tym zakresie. Solidarność partnerów społecznych nie ogranicza się wyłącznie do samego zakładu pracy, lecz wiąże się ona także z obowiązkiem uwzględniania interesów stron niezwiązanych z łączącą ich wspólnotą. Oznacza to, że strona pracownicza musi zaakceptować interes pracodawcy jako odrębnego od zakładu pracy podmiotu. W konsekwencji dopuszczalne jest zawarcie porozumienia zawieszającego przepisy prawa pracy, o ile jest ono uzasadnione słusznym interesem pracodawcy. Taka opcja interpretacyjna wiąże się z postulatem równości stron w stosunkach zbiorowych pracy. Należy bowiem zauważyć, że pracodawca zobowiązany jest podjąć rokowania, jeżeli nastąpi pogorszenie sytuacji materialnej pracowników. Znaczy to, że pojęcie pracownika wychodzi poza samą relację związaną ze stosunkiem pracy. W konsekwencji pracodawca będzie zobowiązany udostępnić informacje dotyczące jego sytuacji finansowej, a nie dotyczące zakładu pracy, którego pracownicy będą objęci porozumieniem zawieszającym.

W przypadku porozumienia o stosowaniu układu zbiorowego, przewidzianego art. 241^{10} k.p., pracodawca będzie musiał poinformować o swojej sytuacji ekonomicznej. Wniosek taki wynika wprost ze zdania drugiego § 1 powołanego przepisu, który odsyła w tej kwestii do przepisów regulujących zawarcie układu.

Obowiązek pracodawcy powstaje z mocy samego prawa[43]. Rodzi się pytanie, czy w sytuacji, w której pracodawca nie zrealizuje swojego obowiązku, przedstawiciele pracowników mogą żądać udzielenia im tych informacji. Powstaje dalsze pytanie, a mianowicie, czy żądanie takie jest czynnością konwencjonalną, czy tylko czynnością faktyczną. Wydaje się, że uprawnienie takie organizacji związkowej przysługuje. Uważam, że taką normę kompetencyjną łączy z normą ustanawiającą obowiązek wynikający z mocy samego prawa stosunek instrumentalnego wynikania[44]. Norma ta służy bowiem wykonaniu obowiązku ustawowego. Tym samym związek zawodowy może żądać wykonania ustawowego obowiązku, z tym zastrzeżeniem, że wykonanie tej kompetencji nie aktualizuje obowiązku pracodawcy. Niewykonanie żądania przez pracodawcę nie będzie jednak przesłanką do wszczęcia sporu zbiorowego w tym zakresie, ponieważ przesłanką tą będzie niewykonanie obowiązku ustawowego. W istocie zatem nie ma sankcji za naruszenie tej normy kompetencyjnej.

Zabezpieczeniem pracodawcy są w tym zakresie przepisy nakładające na przedstawicieli pracowników obowiązek zachowania poufności co do informacji przekazanych przez pracodawcę. Zgodnie z przyjętym wcześniej stanowiskiem uważam, że obowiązek zachowania poufności dotyczy nie tylko danych dotyczących zakładu pracy, mogącego być przedsiębiorstwem, lecz także danych dotyczą-

[43] Por. J. Piątkowski, *Komentarz do art. 241(4) Kodeksu pracy*, LEX

[44] Skoro bowiem pracodawca ma obowiązek przekazać związkowi zawodowemu informacje z mocy prawa, to ma także obowiązek przekazać takie informacje na jego żądanie (szerzej o instrumentalnym wynikaniu norm Z. Ziembiński, *Logika praktyczna*, Warszawa 2009, s. 250).

cych innego prowadzonego przez pracodawcę przedsiębiorstwa. Powyższą konstatację uzasadniam wykładnią językową art. 241[4] § 2 k.p. Referencja terminu „informacje" ograniczona jest wyłącznie dwoma warunkami, o czym świadczy istnienie związku zgody pomiędzy rzeczownikiem „informacji" a imiesłowami „uzyskanych" i „stanowiących". Po pierwsze, informacja ma być uzyskana od pracodawcy. Po drugie, informacja ta ma stanowić tajemnicę przedsiębiorstwa. Powstaje w tym miejscu pytanie, czy presupozycją pragmatyczną pojęcia „tajemnica przedsiębiorstwa" jest stwierdzenie, że chodzi tu o przedsiębiorstwo pracodawcy. Problem ten może mieć praktyczne znaczenie w sytuacji, w której pracodawca wchodzi w skład osoby prawnej, a jego sytuacja finansowa jest uzależniona od sytuacji finansowej tego podmiotu. Wydaje się, że przyjęcie takiej presupozycji byłoby zbyt daleko idące. Powyższe opieram na argumencie wykładni językowej *de lege non distinguante*. Pogląd ten jednak jest dyskusyjny. Można bowiem twierdzić, że termin „tajemnica przedsiębiorstwa" wymusza wskazania, o jakie przedsiębiorstwo chodzi. Będzie oczywiście miało to znaczenie na poziomie normatywnym tekstu prawnego, którego reguły syntaktyczne wymuszają maksymalną konkretyzację terminów występujących w wypowiedziach normatywnych. Należy bowiem zauważyć, że sam dodatek „przedsiębiorstwa" nie spełnia oczekiwań syntaktycznych terminu „tajemnica". Dodatek ten ma wyłącznie to znaczenie, że wskazuje na rodzaj tajemnicy. Wydaje się, że oparcie się na wykładni językowej prowadziłoby do zbyt szerokiego ujęcia obowiązku strony pracowniczej, ponieważ byliby oni zobowiązani do nieujawnienia każdej uzyskanej od pracodawcy informacji, stanowiącej tajemnicę przedsiębiorstwa. W konsekwencji byliby zobowiązani także do nieujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa konkurenta pracodawcy, o ile taka informacja zostałaby przekazana w toku rokowań. Wniosek ten jest jednak zbyt daleko idący. Wydaje się, że chodzi tu o tajemnicę przedsiębiorstwa pracodawcy, przy czym pojęcie pracodawcy należy rozumieć szeroko. Nie chodzi zatem wyłącznie o podmiot zarządzający zakładem pracy, lecz także o podmiot będący rzeczywistym pracodawcą, w skład którego najczęściej wchodzi jednostka zarządzająca konkretnym zakładem pracy.

Wydaje się, że obowiązek ten, pomimo że został umieszczony w dziale XI kodeksu pracy jest jednym z obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Należy bowiem zauważyć, że zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. pracownicy zobowiązani są do nieujawnienia informacji, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę. Uważam, że treść stosunku pracy nie ogranicza się wyłącznie do działu II k.p., lecz zawarta także jest w dziale IV i przepisach szczególnych[45]. Przepisem takim jest właśnie moim zdaniem art. 241[4]§ 2 k.p. Należy zauważyć, że regulacja ta nakłada na pewną, szczególną grupę pracowników kolejny obowiązek zachowania poufności, który nie jest zresztą rodzajowo inny niż obowiązek wskazany w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Regulacja ta stanowi moim zdaniem element indywidualnego stosunku pracy, a jej zakresem jest objęta ta grupa pracowników, która bierze udział w rokowaniach i którym zostały udostępnione takie informacje. Obowiązek ten ma charakter niewzajemny. Powstaje zatem pytanie, czy pracodawca może zawrzeć z tą grupą pracowników dodatkową umowę, w której zobowiążą się oni do nieujawniania tej tajemnicy pod rygorem zapłaty kary umownej. Uważam, że należy udzielić odpowiedzi negatywnej. Przede wszystkim należy zauważyć, że przedmiotem tej umowy byłoby w istocie zaniechanie przez pracownika dopuszczenia się czynu nieuczciwej konkurencji. Taka konstrukcja budzi uzasadnione wątpliwości. Co więcej, nie wydaje mi się, aby istniała luka w tym zakresie. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika została szczegółowo uregulowana w dziale V k.p.

Zastosowanie w mojej ocenie znajduje także możliwość powołania eksperta na żądanie każdej ze stron (art. 241[4] § 3 k.p.). Powołana regulacja wydaje się być jasna na płaszczyźnie deskryptywnej. Problem moim zdaniem jednak powstaje na płaszczyźnie normatywnej. Regulacja ta ustanawia

[45] Por. G. Goździewicz, T. Zieliński, *Komentarz do art. 22 Kodeksu pracy*, LEX.

w istocie kompetencję do powołania eksperta. Kompetencja ta przysługuje każdej ze stron. Oznacza to, że o powołaniu eksperta strona rokowań decyduje samodzielnie[46]. W literaturze wyrażane są także poglądy przeciwne. L. Florek wskazuje, że skuteczność żądania powołania eksperta uzależniona jest zgody drugiej strony, co uzasadnia zwrotem „może być powołany"[47]. Oznacza to, że stronie rokowań w istocie nie przysługuje żądanie ustanawiania eksperta, lecz możliwość wystąpienia z inicjatywą takiego powołania. Pierwsze stanowisko wydaje się być bardziej uzasadnione. Z punktu widzenia analizy gramatycznej o stanowczym charakterze kompetencji wydaje się przesądzać znaczenie czasownika „żądać", który wskazuje, że czynność jest dokonywana po dokonaniu czynności konwencjonalnej przez stronę rokowań. Poza tym wykładnia wiąże się z postulatem równości stron. Elementem racjonalnego dyskursu jest bowiem zrozumienie jego przedmiotu. Bez tego elementu rokowania mogą być pozbawione sensu. Wydaje się, że w braku porozumienia pomiędzy stronami w tym zakresie dopuszczalne jest powołanie eksperta przez jedną ze stron[48]. W tym miejscu pojawia się pytanie, czy w sytuacji, w której strony będą zgodne co do powołania eksperta, lecz nie porozumieją się co do jego osoby, któraś ze stron może samodzielnie go wybrać, a następnie powołać. Nie ulega bowiem wątpliwości, że powołanie eksperta może nastąpić po jego uprzednim wyborze. Takie stwierdzenie rodzi daleko idące w skutkach konsekwencje. Oznacza to bowiem, że powołana regulacja operuje dwoma poziomami referencji na poziomie normatywnym. Żądanie powołania eksperta można rozumieć na dwa sposoby. Wedle pierwszego termin „ekspert" odnosi się do pewnej klasy ludzi, dysponującej określoną wiedzą. Powołanie eksperta oznacza zatem żądanie powołania jednej z tych osób. Zgodnie z drugim sposobem pojmowania tego żądania powołanie eksperta oznacza powołanie konkretnej osoby, która jest ekspertem. Rozumienie to oznacza uprzednie uprawnienie do wyboru osoby eksperta. Gdyby poprzestać na pierwszym rozumieniu poziomu referencji analizowanego zwrotu, żądanie powołania eksperta byłoby praktycznie pozbawione normatywnej treści, ponieważ nie rodziłoby żadnego konkretnego obowiązku drugiej strony, a także nie dawałoby żadnych dodatkowych uprawnień związanych z realizacją tego uprawnienia. Uważam zatem, że w art. 241^4 § 3 k.p. występuje kondensacja norm prawnych. Tym samym po zgłoszeniu żądania powołania eksperta przez jedną ze stron druga strona powinna przystąpić do wspólnego wyboru eksperta. Powyższy wniosek opieram na metodzie analizy językowej oraz funkcjonalnej. Zwrot „może być powołany ekspert" powinien być analizowany z uwzględnieniem właściwości syntaktycznych czasownika „powołać". Czasownik ten, jak zresztą każdy inny, wymaga wskazania sprawcy tej czynności (agensa), czyli osoby uprawnionej do powołania. Na poziomie deskryptywnym tekstu prawnego wskazanie takie nie występuje. Możliwe są dwie opcje interpretacyjne. Ekspert powinien być powołany przez stronę, która żądała jego powołania, lub powinien być powołany przez obie strony. Z uwagi na fakt, że rokowania stanowią egzemplifikację zasady dialogu społecznego, wyrażoną w art. 20 Konstytucji, który mówi o solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych, należy w mojej ocenie opowiedzieć się za drugą opcją interpretacyjną. Powołanie eksperta następuje zatem przez zgodne oświadczenie stron, po uprzednim, wspólnym wyborze jego osoby. Podwójna referencja objawia się w tym, że żądanie powołania eksperta, w przeciwieństwie do samego powołania, nie dotyczy konkretnej osoby. W przypadku braku porozumienia pomiędzy stronami uprawnienie do wyboru konkretnej osoby przysługuje tej stronie, która żądała wyboru tego eksperta. Oznacza to, że strona może samodzielnie powołać eksperta. Norma ta ma charakter warunkowy, a co za tym idzie – może mieć

[46] Por. J. Stelina, *Komentarz do art. 241(4) Kodeksu pracy*, LEX.
[47] Por. L. Florek, *Komentarz do art. 241(4) Kodeksu pracy*, LEX.
[48] Por. J. Stelina, *Komentarz do art. 241(4) Kodeksu pracy*, LEX.

zastosowanie wyłącznie w sytuacji braku porozumienia pomiędzy stronami. Norma ta jest bowiem instrumentalnie związana z uprawnieniem do żądania powołania eksperta. Bez niej norma ta byłaby pozbawiona praktycznego znaczenia. Konsekwencją istnienia tego uprawnienia jest skierowany do pracodawcy zakaz wyciągania negatywnych konsekwencji wobec przedstawicieli zakładowej organizacji związkowej, którzy przekazali temu ekspertowi informacje udzielone im przez pracodawcę.

Należy zauważyć, że zadaniem eksperta jest sporządzenie opinii co do przedmiotu rokowań. Powstaje pytanie, czy ekspert może żądać od pracodawcy udzielenia mu informacji potrzebnych do sporządzenia stosowanej opinii. Uprawnienie takie służyłoby wykonaniu obowiązku sporządzenia opinii przez eksperta. Opowiadam się jednak przeciwko takiemu rozwiązaniu. Przede wszystkim należy zauważyć, że zgodnie z art. 241^4 § 1 k.p. pracodawca udziela informacji organizacji przedstawicielom związków zawodowych. Ekspertowi status taki nie przysługuje. W przypadku, w którym uważa on, że udzielone mu informacje są niepełne lub niekompletne, z żądaniem ich uzupełnienia powinni wystąpić właśnie ci przedstawiciele. Niestety, obecne przepisy nie pozwalają na wszczęcie sporu sądowego dotyczącego wykonania przez pracodawcę tego obowiązku. Rozwiązanie to oceniam negatywnie, w szczególności że nie widzę racjonalnych podstaw, aby wyłączną drogą dochodzenia realizacji tego obowiązku był spór zbiorowy[49]. Rozwiązanie takie, moim zdaniem, prowadzić może do anarchizacji stosunków przemysłowych. Strona pracownicza może przecież żądać informacji, które są konieczne do sporządzenia opinii wyłącznie w ocenie powołanego eksperta. Pracodawca może tych informacji nie wydać, przez co naraża się na wszczęcie przez związek zawodowy sporu zbiorowego. Rozwiązanie takie narusza interes pracodawcy. Prawidłowym rozwiązaniem byłoby stworzenie szczególnego postępowania sądowego w przedmiocie realizacji tego obowiązku przez pracodawcę, które zresztą funkcjonuje w przypadku rad pracowników.

Powstaje pytanie, czy ekspert odpowiada za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa. Należy udzielić odpowiedzi twierdzącej. Odpowiedzialność jego będzie jednak wynikała wprost z art. 11 ust. 1 u.z.n.k.

Pojawia się w tym miejscu zagadnienie, czy gwarancje te występują także w sytuacji, w której stroną porozumienia jest inne niż zakładowa organizacja związkowa przedstawicielstwo pracowników. Wydaje się, że tak. Przeciwna interpretacja naruszałaby zasadę negatywnej wolności związkowej. Należy zauważyć bowiem, że ustawodawca przewiduje możliwość zawarcia tego porozumienia zarówno przez organizację związkową, jak i przedstawicielstwo pracowników. W sytuacji, w której gwarancje proceduralne przysługiwałaby wyłącznie organizacji związkowej, pracownicy, którzy nie utworzyli związku zawodowego, ponosiliby negatywne konsekwencje nieutworzenia związku zawodowego. Należy jednak zwrócić uwagę, że rozumowanie z analogii co do zasady stosuje się wyłącznie do uprawnień. Nie ulega wątpliwości, że część z powołanych regulacji dotyczy także obowiązków przedstawicieli prowadzącej rokowania organizacji związkowej. Obowiązki te implikują jednak odpowiednie uprawnienia pracodawcy. W mojej ocenie za dopuszczalnością stosowania analogii przemawia funkcja powołanych przepisów. Przepisy, przewidujące uprawnienia przedstawicieli pracowników, pełnią funkcję ochronną prawa pracy, podczas gdy przepisy nakładające na nich pewne obowiązki pełnią funkcję organizatorską. Co za tym idzie, zastosowanie analogii w przypadku prze-

[49] Podzielam w tym zakresie stanowisko A. Sobczyka, który wskazuje na niekorzystność takiego rozwiązania (por. A. Sobczyk, *Droga sądowa jako osiągania równowagi i równości stron stosunku pracy*, [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, red. A.M. Świątkowski, Warszawa 2009, s. 236). Rozwiązywanie bowiem wszelkich sporów stron zbiorowego stosunku pracy wyłącznie poprzez stosowanie mechanizmów wskazanych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych sprowadza się w istocie do szantażu ekonomicznego pracodawcy i może prowadzić do anarchizacji stosunków pracy.

pisów przewidujących pewne obowiązki przedstawicieli pracowników uzasadnia uprawnienie pracodawcy. Wydaje się, że inne rozumienie analogii wykluczałoby możliwość jej stosowania do szeroko rozumianego prawa zobowiązań, gdzie każde uprawnienie jest skorelowane z jakimś obowiązkiem.

Powyższe gwarancje proceduralne można nazwać gwarancjami ogólnymi, które mają zastosowanie do każdego z porozumień przy uwzględnieniu jego specyfiki (niektóre z porozumień nie mogą być zawarte przez inne niż organizacje związkowe przedstawicielstwa pracowników). W szczególności powołane przepisy znajdą zastosowanie do porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę (art. 23^{1a} k.p.), porozumienia o stosowaniu w całości lub w części układu (art. 241^{10} k.p.), porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego lub układu ponadzakładowego (art. 241^{27} k.p.).

Pewne uzasadnione wątpliwości mogą pojawić się odnośnie do porozumienia w przedmiocie stosowania warunków telepracy. Wyżej wymienione porozumienia zawierane są w drodze rokowań. Jest to bowiem podstawowy sposób zawierania porozumień zbiorowych. Inaczej jest w przypadku analizowanego porozumienia. Jest ono bowiem zawierane w drodze „uzgodnień". Termin ten także można sprowadzić do rozmowy na jakiś temat, celem uzyskania zgodnego stanowiska co do czegoś. Rdzeń znaczeniowy tego terminu w istocie jest taki sam jak w przypadku rokowań. Powstaje pytanie, gdzie jest zatem różnica pomiędzy rokowaniami a uzgodnieniami. Moim zdaniem różnica pomiędzy rokowaniami a uzgodnieniami tkwi w ich przedmiocie. Rokowania związane są określonymi postulatami. Przedmiotem uzgodnień na gruncie analizowanej regulacji jest przygotowany przez pracodawcę projekt porozumienia[50]. Oznacza to, że różnica pomiędzy tymi pojęciami leży w przedmiocie rozmowy, jakim jest uczynienie projektu porozumienia zgodnym z wolą obu stron.

Jak wskazałem wcześniej, uzgodnienia także powinny być prowadzone z zachowaniem wymogów równości proceduralnej. Powstaje jednak pytanie, czy zasada równości stron w trakcie procedury wspólnych uzgodnień musi być identyczna jak w przypadku rokowań. Wydaje się jednak, że w drodze analogii mogą być wyłącznie stosowane te rozwiązania, które zapewnią równość proceduralną w zakresie objętym uzgodnieniami. W mojej ocenie zastosowanie w drodze analogii znajdzie obowiązek zawiadomienia wszystkich organizacji zakładowych organizacji związkowych (art. 241^2 § 2 k.p.), obowiązek przystąpienia do rokowań przez zawiadomione o tym fakcie organizacji związkowych (art. 241^2 § 3 k.p.). Uważam jednak, że z inicjatywą zawarcia tego porozumienia może wystąpić wyłącznie pracodawca. Jak wskazałem wcześniej, przedmiotem uzgodnień jest projekt przedstawiony przez pracodawcę (art. 67^6 § 3 k.p.). Oznacza to, że tylko taki projekt może być przedmiotem uzgodnień. Prowadzi to zatem wniosku, że jeśli projekt zostanie sporządzony przez zakładową organizację związkową, nie będzie on przedmiotem uzgodnień, o których mowa w powołanej regulacji. Uważam więc, że zakładowa organizacja związkowa nie ma uprawnienia do inicjowania uzgodnień w przedmiocie zawarcia tego rodzaju porozumienia.

Normy te mają charakter instrumentalny, ponieważ ich celem jest wykonanie kompetencji do zawarcia porozumienia. Uważam także, że dopiero wykonanie przez pracodawcę tych obowiązków uzasadnia skorzystanie przez niego z kompetencji do określenia warunków telepracy w drodze regulaminu. Oznacza to, że do tego czasu pracodawca nie może jednostronnie kształtować tych warunków. Możliwość ta pełni także rolę sankcji za nieprzystąpienie do rokowań. Obowiązek ten ma istotne znaczenie na płaszczyźnie normatywnej. Kompetencja pracodawcy do sporządzenia regulaminu aktualizuje się zatem nie tylko po upływie 30 dni od daty przedsta-

[50] Por. J. Skoczyński, *Komentarz do art. 67(6) Kodeksu pracy*, LEX.

wienia projektu porozumienia tym organizacjom, lecz także w przypadku odmowy przystąpienia do uzgodnień. W mojej ocenie stwierdzenie to można uzasadnić tym, że w § 3 analizowanego przepisu mowa jest o nieuzgodnieniu przedstawionego przez pracodawcę projektu. Zgodnie z wykładnią systemową (argument *a rubrica*), przedstawienie projektu jest jednym z elementów procedury uzgodnień. Jeżeli zatem organizacje te nie przystąpiły do tej procedury, zachowanie 30-dniowego terminu jest bezcelowe. Norma ta pełni bowiem funkcję gwarancyjną, a jej istotą jest zapewnienie racjonalnego dyskursu pomiędzy stronami uzgodnień. W przypadku, w którym żaden dialog nie występuje, nie ma podstaw dla stosowania w tym zakresie jego gwarancji.

Z całą pewnością zastosowanie znajdą normy przewidujące obowiązek prowadzenia rokowań w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznych interesów drugiej strony.

Wydaje się, że pracodawca powinien także przekazać uczestniczącym w uzgodnieniach zakładowym organizacjom, związkowym informacje. Zakres tych informacji będzie wyznaczony przez treść porozumienia, którą są warunki telepracy. Powołany zwrot nie jest zwrotem jasnym. Jak celnie wskazuje M. Tomaszewska, porozumienie powinno odnosić się do ogółu procesów związanych z procesem świadczenia telepracy, w tym w szczególności odnosić się do miejsca świadczenia telepracy, warunków bezpieczeństwa pracowników, rodzaju wykonywanych prac[51]. Wydaje się, że w tym zakresie dopuszczalne jest także żądanie powołania eksperta.

KONSEKWENCJE NARUSZENIA RÓWNOŚCI PROCEDURALNEJ A TRWAŁOŚĆ POROZUMIEŃ ZBIOROWYCH

Powyższe wywody wiążą się z aspektem proceduralnym dialogu społecznego na gruncie porozumień kodeksowych. Jednym z podstawowych aspektów dialogu społecznego jest obowiązek prowadzenia rokowań w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznych interesów drugiej strony. Obowiązki te mają charakter podstawowy. Wydaje się, że wszelkie inne obowiązki służą ich realizacji. Wskazałem także, że „dobra wiara" ma inne znaczenie niż w prawie cywilnym. Co więcej, na gruncie zbiorowego prawa pracy nie występuje domniemanie prowadzenia rokowań w dobrej wierze, a tym bardziej z poszanowaniem słusznych interesów drugiej strony. Oczywiście można stwierdzić, że w przypadku naruszenia tych obowiązków przez pracodawcę, przykładowo poprzez nieprzekazanie całości potrzebnych informacji, dopuszczalne jest wszczęcie sporu zbiorowego. Rozwiązanie takie budzi jednak moje zastrzeżenia, nie tyle co do swojej dopuszczalności, ile co do swojej aksjologii.

Powstaje zatem pytanie, które w ostatnim czasie staje się chyba coraz bardziej aktualne. Co w przypadku, w którym przedstawiciele pracowników, zawierając dane porozumienie zbiorowe, działali w oparciu o błędne, niekompletne lub nawet fałszywe informacje? Czy w tym przypadku przysługują im w ogóle jakieś środki ochrony prawnej? Wydaje się, że jedynym środkiem, który mógłby stanowić skuteczną sankcję za naruszenie równości proceduralnej, byłaby możliwość jednostronnego rozwiązania zawartego porozumienia. Powstaje jednak pytanie, czy możliwość taka jest dopuszczalna. Wydaje się, że w tym zakresie dopuszczalne są co najmniej dwie opcje interpretacyjne. Zgodnie z pierwszą, strona ma możliwość uchylenia się od skutków prawnych złożonego przez siebie oświadczenia w oparciu o przepisy o błędzie (art. 84-86 k.c.). Powstaje pytanie o podstawę stosowania w tym zakresie odpowiednich przepisów kodeksu cywilnego. Możliwości są dwie. Wedle pierwszej możliwości, stosowanie tych przepisów dopuszczalne jest z uwagi na brzmienie art. 300 k.p. Poglądy doktryny w tym zakresie są wyraźnie podzielone. Należy jednak przyjrzeć się podstawowemu argumentowi, który przemawia

[51] Por. M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 67(6) Kodeksu pracy*, LEX.

za taką dopuszczalnością. Powołana regulacja stanowi, że dopuszczalne jest odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego w zakresie, w jakim stosunek pracy nie został uregulowany w kodeksie pracy. Argument przemawiający za dopuszczalnością odpowiedniego stosowania bazuje w istocie na dwóch argumentach natury językowej. Pierwszy to dyrektywa pierwszeństwa języka prawniczego, drugi to *lege non distinguente*. Jak wskazuje L. Florek, obecne rozumienie pojęcia „stosunek pracy", obejmujące zarówno stosunki indywidualne, jak i zbiorowe, pozwala na stosowanie przepisów kodeksu cywilnego zarówno do indywidualnego, jak i zbiorowego stosunku pracy[52]. Argumentu tego nie podzielam w całości. Należy zauważyć bowiem, że w płaszczyźnie deskryptywnej tekstu prawnego pojęcie stosunku pracy używane jest wyłącznie do tzw. indywidualnego stosunku pracy. Świadczy choćby o tym użycie go w art. 5 k.p., 9 k.p., a w szczególności w art. 22 k.p., który stanowi definicję stosunku pracy. Innymi słowy, kodeks pracy nie zna pojęcia zbiorowego stosunku pracy, który jest nazwą doktrynalną. Stosunek pracy ma na gruncie kodeksu pracy ustaloną konotację. Oczywiście w języku prawniczym występuje podział na indywidualne i kolektywne stosunki. Należy jednak zauważyć, że język prawniczy jest językiem sztucznym i służy do opisu języka prawnego[53]. Pojęcia języka prawniczego są zatem przekładem pojęć języka prawnego[54]. Aby przekład był udany, pojęcia języka będącego przekładem muszą zachować konotację, jaka występuje w języku przekładanym. Znaczeniem terminu „stosunek pracy" jest relacja pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Oznacza to, że przekładem pojęcia „stosunek pracy" w języku prawniczym jest właśnie indywidualny stosunek pracy[55]. Powołany argument kwestię tę pomija, przez co w mojej ocenie obarczony jest błędem przesunięcia kategorialnego, ponieważ stosuje metody wykładni służące interpretacji języka prawnego do pojęć języka prawniczego, a następnie wynik tej wykładni przekłada na poziom normatywny tekstu prawnego. Tym samym podzielam poglądy, wedle których stosowanie art. 300 k.p. do uzupełniania luk występujących w zbiorowym prawie pracy za niedopuszczalne[56].

Druga możliwość związana jest ze stosowaniem odpowiednich przepisów kodeksu cywilnego w drodze analogii. Oznaczałoby to, że pomimo iż art. 300 k.p. nie pozwala na odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego, to jednak możliwość taką stwarza rozumowanie z analogii. Podstawą do stosowania tego rozumowania jest założenie o racjonalności prawodawcy, w tym założenie, że podobne stany faktyczne powinny wywoływać podobne konsekwencje prawne. Pozwala to przezwyciężyć wolę historycznego prawodawcy, której interpretacja prowadzi do wniosku, że gdyby chciał on, aby kodeks cywilny był stosowany do zbiorowego prawa pracy, odesłanie zawarte w art. 300 k.p. byłoby szersze i obejmowałoby także zbiorowe prawo pracy. Wydaje się zatem, że dopuszczalność stosowania analogii należy rozpatrywać na gruncie założeń o racjonalności prawodawcy.

Jak wskazałem wcześniej, rozważana będzie możliwość zastosowania przepisów o błędzie czy też podstępie. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że normy wynikające z tych regulacji dotyczą oświadczeń woli. W tym miejscu pojawia się pytanie, czy porozumienia zbiorowe są zawierane poprzez złożenie oświadczeń woli. Za taką koncepcją opowiadają się między innymi J. Stelina oraz L. Florek,

[52] Por. L. Florek, *Umowny charakter układu zbiorowego pracy*, „Państwo i Prawo" 1997, nr 7, s. 32, podobnie B. Bury, *Odpowiednie stosowanie w prawie pracy wybranych przepisów Księgi III Kodeksu cywilnego*, MPP 2007, nr 5, s. 230.

[53] Por. W. Lang, J. Wróblewski, S. Zawadzki, *Teoria państwa i prawa*, Warszawa 1979, s. 302.

[54] M. Zieliński wskazuje, że w językach prawniczych wskazują terminy przeniesione z języka prawnego (por. M. Zieliński, J*ęzyki prawne i prawnicze*, [w:] *Polszczyzna 2000 Orędzie o stanie języka na przełomie tysiącleci*, red. W. Pisarek, , Kraków 1999, s. 68).

[55] Por. B. Wagner, *Normatywne związki prawa pracy z prawem cywilnym*, [w:] *Księga Pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci profesora Andrzeja Kijowskiego*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010, s. 325.

[56] Por. K.W. Baran, *Komentarz do art. 300 Kodeksu pracy*, LEX.

który wskazuje, że pomimo iż przepisy o zawieraniu układów zbiorowych nie wskazują, że do zawarcia układu zbiorowego dochodzi wskutek złożenia przez strony zgodnych oświadczeń woli, wniosek ten można wyprowadzić z treści art. 241^7 § 1 pkt 1 k.p. Pogląd ten wydaje mi się jednak dyskusyjny. Powołana regulacja nie mówi wprost o oświadczeniu woli, lecz o oświadczeniu. Powstaje pytanie, czy te terminy są synonimami. Przeciwko takiemu rozstrzygnięciu przemawia przede wszystkim zakaz wykładni synonimicznej. Należy bowiem zauważyć, że terminy te mają inną budowę. W zbiorowym prawie pracy nie występuje dodatek „woli". Dodatek ten wskazuje na to, że oświadczenie woli jest oświadczeniem szczególnego rodzaju. Z uwagi na powyższe, oświadczenie woli jest szczególnym rodzajem oświadczeń, który pociąga określony zbiór konsekwencji. Wyrażenia te byłyby równoznaczne, gdyby posiadały jednakowy zbiór konsekwencji[57]. Badanie to może nastąpić wyłącznie na gruncie tych aktów prawnych, w których wyrażenia te występują. Skorzystanie z innych aktów prawnych jest możliwe o tyle, o ile akt normatywny, w którym dane wyrażenie występuje, na to pozwala. Niedopuszczalne wydaje się na tym etapie stosowanie analogii w celu ustalenia charakteru prawnego badanej instytucji. W istocie argumentacja taka byłaby obarczona błędem *petitio principi*.

Złożenie oświadczeń woli jest sposobem zawarcia umowy. Złożenie oświadczenia natomiast jest sposobem zawarcia porozumienia zbiorowego. Powstaje zatem pytanie, czy porozumienia zbiorowe są umowami. Podobnie jak umowy są one „zawierane" przez strony. Należy jednak zauważyć, że w przypadku umów prawa cywilnego do ich zawarcia dochodzi wskutek złożenia przez strony „oświadczeń woli". Tymczasem zbiorowe prawo pracy posługuje się terminem „oświadczenie". Nie widzę zatem powodu, aby ze stwierdzenia, że porozumienie zbiorowe jest „zawierane", wywodzić wniosek, że jest ono umową. Należy bowiem zauważyć, że konsekwencja, zgodnie z którą wskutek zgodnego złożenia oświadczeń woli dochodzi do zawarcia umowy, wynika wprost z kodeksu cywilnego. Na gruncie zbiorowego prawa pracy regulacja taka nie występuje. Co więcej, w przepisach regulujących zbiorowe prawo pracy pojęcie umowy nie występuje ani razu. Oznacza to, że czasownik „zawrzeć" na gruncie zbiorowego prawa pracy ma inną konotację syntaktyczną niż na gruncie prawa cywilnego. Tam bowiem przedmiotem tej czynności jest zawarcie umowy, podczas gdy w zbiorowym prawie pracy przedmiotem jest porozumienie. Zatem to, że porozumienia zbiorowe są „zawierane", nie decyduje o ich umownym charakterze. Wynik tej wykładni potwierdza wykładnia systemowa. Brak odesłania w tym zakresie do regulacji kodeksu cywilnego zdaje się potwierdzać odrębność obu instytucji. Oczywiście można argumentować, że oświadczenie woli nie musi dążyć do zawarcia umowy, lecz wywołania określonych skutków prawnych. Należy się zastanowić, czy do porozumień zbiorowych w ogóle można stosować pojęcie „skutków prawnych". Pojęcie skutku prawnego na gruncie prawa cywilnego odnosi się do tej właśnie materii, tj. cywilistycznej. Co więcej, o pojęciu skutku prawnego można mówić w przypadku czynności prawnej, a nie jest jasne, czy zawieranie porozumień zbiorowych jest czynnością prawną[58]. Ze względów wymienionych powyżej mam w tej materii poważne wątpliwości. Na poziomie deskryptywnym tekstu prawnego występuje zatem różnica pomiędzy oboma terminami nie tylko w zakresie brzmienia, lecz także konsekwencji. Co więcej, oświadczenie woli wiąże się z szeregiem innych konsekwencji prawnych, takich jak choćby możliwość jego odwołania, czy też uchylenia się od jego skutków. Oświadczenia, składane na gruncie zbiorowego prawa pracy, walorów tych nie mają. Nie można im ich przypisać także poprzez odpowiednie odesłanie do przepisów kodeksu

[57] Takie rozumienie synonimiczności zapożyczyłem od R. Carnapa. Szerzej P. Grabarczyk, *Eksplikacja …*, op. cit., s. 35.

[58] Przeciwko kwalifikacji układów zbiorowych jako czynności prawnych opowiada się Sąd Najwyższy, choćby w wyroku z 5.11.2009 r., II PK 137/09, LEX nr 571929.

cywilnego, ponieważ nie ma zastosowania art. 300 k.p. Oznacza to, że wykładnia systemowa potwierdza wynik wykładni językowej, zgodnie z którą oświadczenia woli oraz oświadczenia składane na gruncie zbiorowego prawa pracy nie są synonimami.

Nie oznacza to jednak, że można z góry odrzucić możliwość stosowania analogii, ponieważ oświadczenia, znane zbiorowemu prawu pracy, nie są oświadczeniami woli, co do których stosuje się przepisy o błędzie i podstępie. W istocie porozumienie i umowa, pomimo że nie są synonimami, opierają się podobnej aksjologii, tj. autonomii uczestników obrotu[59]. Zarówno przepisy dotyczące zawierania umów, jak i porozumień chronią możliwość podjęcia racjonalnej i przemyślanej decyzji na etapie składania tych oświadczeń. W tym właśnie dopatruję się podobieństwa, uzasadniającego ewentualne stosowanie przepisów o błędzie i podstępie. Wartością chronioną przez takie rozwiązanie jest właśnie autonomia stron, która rozumiana być powinna nie tylko jako możliwość związania się pewnym kontraktem, lecz także związania się nim w sposób świadomy.

Drugie rozwiązanie, gwarantujące w mojej ocenie równość stron, dotyczy możliwości wypowiedzenia danego porozumienia. Uprawnienie to wynika z treści art. 241^7 § 1 pkt 3 k.p. stosowanego w drodze analogii. W doktrynie zostały wyrażone poglądy, że regulacja ta nie znajduje zastosowania do układów zbiorowych, które zostały zawarte na czas oznaczony. Poglądu tego nie podzielam, a to z następujących względów. Przede wszystkim powołana regulacja nie przewiduje żadnego ograniczenia przedmiotowego. Należy bowiem zauważyć, że powołana regulacja stanowi, że układ zbiorowy ulega rozwiązaniu wskutek okoliczności, których wyliczenie nastąpiło w pkt 1-3. Ponieważ w § 1 art. 241^7 k.p. ustawodawca nie dokonał rozróżnienia na układ zbiorowy zawarty na czas oznaczony oraz nieoznaczony, należy zauważyć, że wskazane poniżej sposoby rozwiązania układu mają zastosowanie do obu rodzajów układów. Wyliczenie sposobów rozwiązania układu zbiorowego poprzez ujęcie ich w punktach ma ewidentnie charakter alternatywy rozłącznej, co zresztą wynika z samej natury rzeczy[60]. Oczywiście można argumentować, że powołane sposoby nie mają zastosowania do obu rodzajów układów zbiorowych. Przykładowo układy zbiorowe zawarte na czas nieoznaczony nie ulegną rozwiązaniu wskutek upływu czasu. Tym samym obok literalnego brzmienia powołanego przepisu należy uwzględniać charakter danego układu. Kierując się tą metodologią, można by uznać, że układy zbiorowe, a zatem także i porozumienia, które zostały zawarte na czas określony, nie mogą być wypowiedziane właśnie z uwagi na ich terminowy charakter. Argumentu tego nie podzielam. Po pierwsze, niezastosowanie powołanej regulacji w części, w jakiej przewiduje ona możliwość rozwiązania układu zbiorowego z uwagi na upływ czasu, na jaki został zawarty, do układów zawartych na czas nieokreślony, nie wynika z natury tego układu, lecz z analizy hipotezy jednej z norm zawartych w tym przepisie (powołany przepis zawiera w istocie 3 normy prawne). Po drugie, stwierdzenie, że natura stosunków zobowiązaniowych, zawartych na czas określony, przemawia przeciwko możliwości ich rozwiązania w drodze wypowiedzenia, jest stwierdzeniem opierającym się na stosowaniu zasad prawa cywilnego. Uważam, że niemożność stosowania przepisów kodeksu cywilnego do

[59] Stosując wykładnię komparatystyczną, można dojść do podobnych wniosków. Należy zauważyć, że w prawie niemieckim zasada dialogu społecznego w istocie wyprowadzana z przepisu o charakterze konstytucyjnym, przewiduje możliwość zrzeszania się w celu polepszania warunków pracy (art. 9 § 3 Grundgesetz). Regulacja ta jest traktowana jako odpowiednik przepisu ustanawiającego autonomię podmiotów prywatnych (art. 2 § 1 Grundgesetz). Innymi słowy, przyznana partnerom społecznym autonomia jest podstawą zawierania porozumień zbiorowych (por. M. Fuchs, *National Raport Germany*, [w:] *The evolving structure of Collective Bargaining in Europe 1990-2004, Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence*, s. 3).

[60] Należy bowiem zauważyć, że wyliczenie w punktach może bądź wiązać się z wyliczeniem koniunkcyjnym, bądź wyliczeniem z zastosowaniem alternatywy rozłącznej (por. P. Bielski, *Komentarz do § 56 rozporządzenia w sprawie „Zasad techniki prawodawczej"*, LEX).

zbiorowego prawa pracy przejawia się nie tylko w tym, że nie ma podstaw prawnych do sięgania po odpowiednie instytucje prawa cywilnego, lecz także w tym, że instytucje zbiorowego prawa pracy nie mogą być rozpatrywane, interpretowane oraz klasyfikowane przy użyciu pojęć i zasad używanych w tymże prawie. Co za tym idzie, separacja tych dwóch działów prawa objawia się nie tylko na poziomie normatywnym, lecz także na poziomie poznawczym. Prowadzi to do wniosku, że zasady wypracowane w języku prawniczym, których podstawą były wyrażone w języku prawnym konkretne przepisy prawa cywilnego, nie mogą być stosowane w zbiorowym prawie pracy właśnie dlatego, że stanowiłoby to w istocie obejście zakazu stosowania przepisów kodeksu cywilnego do zbiorowego prawa pracy. Tym samym zasada trwałości zobowiązań terminowych mogłaby istnieć w zbiorowym prawie pracy, o ile zostałaby wyrażona na poziomie deskryptywnym tekstu prawnego. Zasada ta nie została jednak wyrażona w żadnym akcie normującym zbiorowe prawo pracy. Oczywiście, przedstawiony przeze mnie pogląd bazuje na silnym założeniu o autonomiczności zbiorowego prawa pracy, którego uzasadniania dopatruję się w niemożności stosowania przepisów kodeksu cywilnego, w celu usuwania luk występujących w tejże materii. Pogląd ten w istocie pociąga za sobą daleko idącą implikację związaną z charakterem prawnym układów zbiorowych oraz porozumień zbiorowych. Nie widzę podstaw do kwalifikacji tych aktów jako umów, ponieważ pojęcie umowy obce jest zbiorowemu prawu pracy. Z podobnych względów nie widzę potrzeby stosowania kategorii aktów normatywnych do porozumień zbiorowych. Rozwiązanie, dopuszczające możliwość wypowiedzenia porozumienia zbiorowego, chroniłoby pośrednio równość proceduralną, ponieważ strona, podejmująca decyzję pod wpływem nieprawdziwych informacji, przekazanych przez partnera społecznego, mogłaby porozumienie takie po prostu wypowiedzieć. Powstaje pytanie, jaką wartość chroni takie rozwiązanie. Możliwość wypowiedzenia porozumienia powoduje w istocie to, że obowiązuje ono jeszcze przez cały okres wypowiedzenia. Równość proceduralna chroniona jest pośrednio, ponieważ warunkiem skorzystania z tego uprawnienia nie jest działanie pod wpływem błędu, a przyczyna wypowiedzenia może być w zasadzie dowolna. Należy zauważyć, że w prawie cywilnym funkcją okresu wypowiedzenia jest w istocie ochrona drugiej strony przed ujemnymi konsekwencjami natychmiastowego zakończenia stosunku prawnego. Funkcja ta przejawia się także w indywidualnym prawie pracy. Wydaje się, że z funkcją tą jest skorelowana funkcja okresu wypowiedzenia układu czy też porozumienia zbiorowego w zbiorowym prawie pracy, gdyż w zasadzie chodzi tu o wydłużenie okresu obowiązywania korzystnego dla pracowników aktu. W przypadku nietrafności podjętej decyzji, wskutek działania pod wpływem nieprawdziwych informacji, ochrona musiałaby dotyczyć możliwości jak najszybszego uchylenia się od skutków powziętej decyzji. Wartością chronioną nie jest bowiem trwałość rozwiązywanego stosunku oraz związane z nią pozytywne konsekwencje dla pracowników, lecz rzetelność prowadzonego dialogu oraz należyta reprezentacja interesów pracowniczych. W analizowanym przypadku beneficjentem okresu wypowiedzenia jest strona przekazująca nieprawdziwe informacje. To bowiem ona czerpie korzyści z tego, że przekazała ona drugiej stronie nieprawdziwe informacje, ponieważ zawarła bardziej korzystne dla siebie porozumienie. W tym przypadku czerpie ona korzyści ze swojego bezprawnego działania. Zakaz czerpania korzyści z własnego, bezprawnego działania stanowi jedną z podstawowych zasad prawa, obecną w porządku prawnym nawet w sytuacji, w której nie jest ona bezpośrednio wyrażona w konkretnym systemie prawnym wprost[61]. Naruszałoby to podstawową zasadę prawa, która została wyrażona w paremii *Ius est ars boni et aequi*, która nakazuje interpretować prawo zawsze z uwzględnieniem podstawowych wartości, jakimi są

[61] Por. R. Dworkin, *Traktując prawa poważnie*, Warszawa 1998, s. 65.

dobro i słuszność[62]. Zasada ta zdaje się być obecna nie tylko w art. 1 Konstytucji, który jako podstawą wskazuje wartość dobra wspólnego, lecz także w paradygmacie interpretacyjnym, zgodnie z którym nie można akceptować tych wyników interpretacji, które prowadzą do rozwiązań niesłusznych i nieracjonalnych (zakaz wykładni *ad absurdum*)[63].

Ochrona równości stron jedynie przy pomocy instytucji wypowiedzenia jest niewystarczająca. Wydaje się, że skuteczniejszą ochroną byłaby możliwość uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia w przypadku, w którym druga strona działała w oparciu o nieprawdziwe informacje, przekazane przez drugą stronę. Celowo nie używam pojęcia „błąd", ponieważ, jak wspomniałem, zbiorowe prawo pracy nie posługuje się terminologią cywilistyczną. Wydaje się, że dla zastosowania analogii nie jest konieczne klasyfikowanie konkretnego stanu faktycznego jako błędu czy też podstępu w rozumieniu cywilistycznym. W tym miejscu pojawia się jednak kolejny problem. Jednym z warunków stosowania analogii jest założenie, że ustawodawca chciałby dany stan faktyczny uregulować. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, a także założenie o racjonalności prawodawcy, wydaje się, że w analizowanym przypadku należałoby udzielić odpowiedzi twierdzącej. Jak wspomniałem powyżej, ustawodawca wyszczególnia i gwarantuje uprawnienie do uzyskania informacji, które są potrzebne do prowadzenia dialogu. Z uwagi na to wyodrębnienie oraz możliwość zawarcia porozumienia zbiorowego o charakterze normatywnym, będącego rezultatem dialogu społecznego, można twierdzić, że ustawodawca, na poziomie deskryptywnym tekstu prawnego, chroni skuteczność tych porozumień, które stanowią efekt dialogu społecznego prowadzonego zgodnie z warunkami tego dialogu. Uznanie, że naruszenie norm nakazujących prowadzenie dialogu społecznego w dobrej wierze nie wywołuje w zasadzie żadnych skutków prawnych, poza odpowiedzialnością karną sensu *largo*, czyni te normy praktycznie zbędnymi. Tak jak wspomniałem, beneficjentem uznania trwałości tych porozumień byłaby w istocie strona wprowadzająca w „błąd". Trudno zatem uznać, że racjonalny prawodawca akceptowałby takie porozumienia. Możliwość uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia, z uwagi na działanie pod wpływem nieprawdziwych informacji przekazanych przez drugą stronę w procedurze dialogu społecznego, uważam za dopuszczalne. Wydaje się, że postulat ten wyprzedza zasadę pewności prawa, której egzemplifikację stanowiłby zakaz jednostronnego rozwiązania porozumień zbiorowych poprzez złożenie oświadczenia drugiej stronie porozumienia. Jak wskazałem powyżej, zastosowanie tej zasady w tym względzie sanowałoby wadliwość procedury. Na marginesie należy dodać jeszcze tylko jedną rzecz. Jedną z egzemplifikacji zasady państwa prawnego jest uprawnienie do „dobrej legislacji"[64]. Zasada ta w istocie uprawnia Trybunał Konstytucyjny do uchylenia tych aktów normatywnych, które zostały uchwalone z naruszeniem procedury[65]. Oznacza to zatem, że zasada pewności i stałości prawa chroni stałość tych aktów normatywnych, które zostały uchwalone zgodnie z zasadami procedowania.

ZAKOŃCZENIE

Równość proceduralna jest moim zdaniem tym elementem, który stanowi o istocie dialogu społecznego. Należy bowiem zauważyć, że skutkiem tego dialogu jest ukształtowanie w sposób

[62] W paremii tej chodzi w istocie o to, aby przy rozwijaniu normy prawnej stosować kryterium słuszności (por. W. Wołodkiewicz, *Europa i prawo rzymskie. Szkice z europejskiej kultury prawnej*, Warszawa 2009, s. 307).

[63] Por. L. Morawski, *Zasady*…, op. cit., s. 170.

[64] Jedną z konsekwencji tej zasady jest konieczność uzgodnienia systemu prawnego (por. S. Wronkowska, *Na czym polega dobra legislacja*, „Przegląd Legislacyjny" 2002, nr 1, s. 9.

[65] Por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 28.11.2007, K 39/07, OTK-A 2007/10/129, Dz.U.2007/230/1698, w którym Trybunał stwierdza, że warunkiem konstytucyjności ustawy jest zachowanie prawidłowego procesu legislacyjnego.

wiążący treści indywidualnych stosunków pracy, nawet bez woli ich stron. Oznacza to, że ustawodawca faktycznie dzieli się swoją władzą i uprawnia podmioty stojące poza aparatem państwowym do normowania określonych stosunków prawnych. W istocie partnerzy społeczni poprzez dialog społeczny realizują jedną z podstawowych wartości konstytucyjnych, jaką jest ochrona pracy. Skoro zatem ustawodawca ceduje część swoich uprawnień na podmioty „prywatne", przekazanie to musi bazować na pewnym założeniu. W przypadku dialogu społecznego jest to założenie o wspólnym działaniu dla dobra pewnej wspólnoty (aspekt materialny) oraz o podejmowaniu decyzji w oparciu racjonalne przesłanki (aspekt formalny). Z założenia tego wynika zatem, że ustawodawca uznał, że partnerzy społeczni mogą w pewnych sytuacjach lepiej od niego realizować pewne założenia polityki państwowej, w tym w szczególności zasadę ochrony pracy. Oznacza to, że równość proceduralna po prostu wynika z samej istoty dialogu społecznego.

BIBLIOGRAFIA

Baran K.W., Ćwiertniak B.M., Góral Z., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
Baran K.W., *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, Warszawa 2010.
Bąkowski T., Bielski P., Kaszubowski K., *Zasady techniki prawodawczej. Komentarz do rozporządzenia*, Warszawa 2003.
Bury B., *Odpowiednie stosowanie w prawie pracy wybranych przepisów Księgi III Kodeksu cywilnego*, MPP 2007, nr 5.
Czerniak-Swędzioł J., *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007.
Dworkin R., *Traktując prawa poważnie*, Warszawa 1998.
Florek L., *Umowny charakter układu zbiorowego pracy*, „Państwo i Prawo" 1997, nr 7.
Florek L., *Nowa regulacja układów zbiorowych pracy*, „Państwo i Prawo" 1987, nr 9.
Florek L., Celeda R., Gonera K., *Kodeks pracy*, *Komentarz*, Warszawa 2011.
Florek L., *Rokowania i układy zbiorowe pracy*, „Państwo i Prawo" 1994, nr 12.
Fuchs M., *National Raport Germany*, [w:] *The evolving structure of Collective Bargaining in Europe 1990-2004, Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence.*
Grabarczyk P., *Eksplikacja i dekonstrukcja znaczenia wyrażeń w filozofii XX wieku*, Łódź 2006.
Grzegorczykowa R. *Wprowadzenie do semantyki językoznawczej*, Warszawa 2010.
Grzegorczykowa R., *Wykłady z polskiej składni*, Warszawa 2011.
Jackowiak U., Piankowski M., Stelina J., *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004.
Jelińska U., *Układy zbiorowe pracy. Rokowania w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy*, Służba Pracownicza 1998, nr 4.
Lang W., Wróblewski J., Zawadzki S., *Teoria państwa i prawa*, Warszawa 1979.
Marek A., *Czasowe zawieszenie uprawnień pracowników*, „Służba Pracownicza" 2010, nr 12.
Markowski A., *Wykłady z leksykologii*, Warszawa 2012.
Morawski L., *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010.
Rączka K., *Porozumienia zawieszające przepisy prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2002, nr 11.
Sanetra W., *Dialog społeczny jako element ustroju społecznego i politycznego w świetle Konstytucji RP*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010.

Sarnecki P, *Prawo konstytucyjne RP*, Warszawa 2011.
Sierocka I., *Równość czy równowaga w zbiorowych stosunkach pracy*, [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, red. A.M. Świątkowski, Warszawa 2009.
Smusz-Kulesza S., *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, Warszawa 2012.
Sobczyk A., *Droga sądowa jako osiągania równowagi i równości stron stosunku pracy*, [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, Warszawa 2009.
Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
Wagner B., *Normatywne związki prawa pracy z prawem cywilnym*, [w:] *Księga Pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci profesora Andrzeja Kijowskiego*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010.
Weiss M., *Collective Labour Law in German*, w: *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych--Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010.
Wołodkiewicz W., *Europa i prawo rzymskie. Szkice z europejskiej kultury prawnej*, Warszawa 2009.
Wronkowska S., *Na czym polega dobra legislacja*, „Przegląd Legislacyjny" 2002, nr 1.
Zieliński M., Języki prawne i prawnicze, [w:] *Polszczyzna 2000 Orędzie o stanie języka na przełomie tysiącleci*, red. W. Pisarek, Kraków 1999.
Zieliński M., *Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki*, Warszawa 2010.
Ziembiński Z., *Logika praktyczna*, Warszawa 2009.

Streszczenie: Artykuł poświęcony jest jednemu z podstawowych zagadnień związanych z zasadą dialogu społecznego, czyli jej oddziaływaniu na konkretne procedury związane z zawieraniem kodeksowych porozumień zbiorowych. W części pierwszej została rozważona treść zasady dialogu społecznego oraz zasadność łączenia jej z problematyką związaną z porozumieniami zbiorowymi. Starano się wykazać, że pomiędzy zasadą tą a trybami zawierania porozumień zbiorowych zachodzi relacja semantyczna, a jedną z podstawowych cech zasady dialogu społecznego jest równość proceduralna partnerów społecznych. Podstawową egzemplifikacją tej cechy, oprócz uprawnienia do uczestnictwa w dialogu, są obowiązki i uprawnienia informacyjne. W dalszej kolejności zanalizowano wpływ zasady dialogu społecznego na interpretację przepisów regulujących tryb zawierania porozumień zbiorowych oraz możliwości stosowania przepisów normujących procedurę zawierania układów zbiorowych w drodze analogii. W ostatniej części artykułu rozważono skutki naruszenia zasady równości proceduralnej podczas zawierania porozumień zbiorowych, w tym w szczególności możliwość wypowiedzenia oraz uchylenia się od złożonych przez partnerów społecznych oświadczeń.

Słowa kluczowe: partner społeczny, równość proceduralna, dialog społeczny, rokowania zbiorowe, porozumienia zbiorowe, zakładowa organizacja związkowa

PROCEDURAL EQUALITY AS ELEMENTARY IMPLICATION OF SOCIAL DIALOG RULE

Summary: This article is about one of elementary issues connected with social dialog principle, that is its influences on specific procedures of collective bargaining, regulated by Labour Code. Firstly, I consider essence of social dialog principle and correctness of grounds of a linking it with collective bargaining. I try to explain that this rule and collective bargaining are connected with semantic relation. I try also to prove that procedural equality is elementary implication of social dialog rule. In my opinion, basic aspects of that rule are informational duties and rights. I analyze farthest sequences influence of (income of) principle of social dialog on interpretation of provisions which regulate collective bargaining and possibility in a way of analogy application of regulation from XI selection Labour Code. In last part of article I consider results of infringements of principles of procedural equality during collec-

tive bargaining, particularly, capability of termination collective agreements and avoid legal effects of a declaration of will by social partners.

Keywords: social partner, procedural equality, social dialog, collective bargaining, collective agreement, trade union organization within the company