Krzysztof Wojciech Baran*

Z problematyki „innych” porozumień zbiorowych

Ynne¹ niż układy zbiorowe pracy porozumienia zbiorowe wyraźniej zyskują na znaczeniu w warunkach społecznej gospodarki rynkowej. Jak sądzę, wynika to z faktu, że reguły ich zawierania są w systemie polskiego prawa pracy bardziej liberalne niż silnie spetryfikowane kodeksowymi ograniczeniami² mechanizmy układowe. Również fakt, że nie podlegają one skomplikowanym procedurom rejestrowym³ sprzyja ich zawieraniu przez partnerów społecznych, zwłaszcza w ramach dialogu⁴ prowadzonego na szczeblu zakładowym. Niniejsze opracowanie, z natury rzeczy mające charakter przyczynkowy, zostanie poświęcone niektórym kontrolersyjnym klauzulom stosowanym w praktyce. Zanim jednak przejdę do sedna problemu, w sposób ogólny dokonam systematyki postanowień „innych” porozumień zbiorowych⁵.

519

* Prof. dr hab., kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego.

¹ Por. M. Seweryński, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, [w:] *Źródła prawa pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2000, s. 110 i nast.; G. Goździewicz, *Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 3, s. 18; W. Sanetra, *Konstytucyjne prawo do rokowań*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 12, s. 8 i nast.; J. Stelina, *Charakter prawny porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia*, „Państwo i Prawo” 2003, nr 9, s. 78–81; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 219 i nast.

² Por. M. Włodarczyk w: *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, t. I, Warszawa 2010, s. 403 i nast. oraz przywołana tam szeroko literatura tudzież judykatura.

³ Por. K.W. Baran w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2011, s. 1106 i nast.; J. Piątkowski w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 1322 i przywołana tam literatura; M. Gładoch w: *Kodeks pracy Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 807 i nast.

⁴ Na ograniczenia swobody działania partnerów społecznych zwraca uwagę J. Stelina, *Refleksja na temat kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 103–105.

⁵ Por. np. w tej materii M. Seweryński, *Porozumienia generalne*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa...*, s. 86 i nast.

Kryteria dyferencjacji statuuje *explicite* art. 9 § 1 k.p. Uzależnia on nadanie przymiotu źródła prawa pracy od kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek: oparcia ustawowego oraz uregulowania w nim praw i obowiązków stron stosunku pracy⁶. Tego rodzaju porozumienie ma w ramach stosunku pracy wielokroć siłę prawa, zgodnie z dyrektywą *convertio est lex*. Jednakże w praktyce polskich stosunków przemysłowych „inne” porozumienia zbiorowe mają silnie zróżnicowany charakter. Generalizując zawarte w nich klauzule można wyróżnić trzy ich podstawowe rodzaje:

- 1) dotyczące praw i obowiązków pracownika i pracodawcy;
- 2) dotyczące praw i obowiązków stron porozumienia, zwłaszcza statusu związków zawodowych;
- 3) dotyczące uprawnień załogi bądź jej części.

Pierwsza ze wskazanych kategorii odnosi się bezpośrednio do statusu stron stosunku pracy. Jeżeli postanowienia „innego” porozumienia są wystarczająco precyzyjnie określone, mają one charakter roszczeniowy, co otwiera możliwość dochodzenia roszczeń przed sądem pracy. Również odpowiednio sprecyzowane postanowienia regulujące uprawnienia pomiędzy stronami „innego” porozumienia mogą być dochodzone na drodze sądowej⁷. Co do zasady, nie mają one jednak przymiotu spraw z zakresu prawa pracy. Spory na linii związek zawodowy – pracodawca leżą w kognicji sądów cywilnych, chyba że dotyczą uprawnień działaczy będących pracownikami. Natomiast uprawnienia o charakterze kolektywnym ustanowione dla załogi lub jej części mogą być likwidowane w trybie sporu zbiorowego prowadzonego w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów pracy⁸.

W ujęciu ogólnoteoretycznym „inne” porozumienia zbiorowe mogą mieć albo charakter heterogeniczny, gdy ich przedmiotem są co najmniej dwie z wyróżnionych wyżej kategorii postanowień, albo homogeniczny, gdy ograniczają się wyłącznie do jednej z nich. W praktyce współczesnych stosunków przemysłowych cechuje je silna dyferencjacja, nie tylko podmiotowa, ale również przedmiotowa, co skutkuje wielokroć ich nietransparentnością. Zjawisko to wynika z faktu, iż nader często strony w „innych” porozumieniach zbiorowych stosują klauzule implementacyjne, nawet o charakterze kaskadowym. W efekcie następuje rozszerzenie zakresu porozumień i multiplikacja rozmaitych uprawnień, co generuje rozmaite trudności, a zarazem dysfunkcjonalizuje relacje na linii pracownik – pracodawca.

⁶ Por. M. Włodarczyk w: *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 423 i nast. oraz przywołana tam literatura.

⁷ Por. K.W. Baran, *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003, s. 98 i nast.

⁸ Por. np. B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998, *passim*; K.W. Baran, *Spór indywidualny a spór zbiorowy w prawie pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 224 i nast.; Ł. Pisarczyk w: *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*..., s. 585 i nast.

Doniosłe znaczenie w przypadku „innych” porozumień zbiorowych ma określenie każdorazowo szczegółowego przepisu stanowiącego ustawowe oparcie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Wymaga on dla każdego rodzaju porozumienia odrębnej normy rangi ustawowej, określającej okoliczności jego zawarcia. W szczególności jego oparcie na ogólnej dyrektywie kompetencyjnej z art. 21 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych⁹ jest niewystarczające i nie uzasadnia nadania mu zakresu źródła prawa pracy. Wskazany przepis ustawy o związkach zawodowych nie formułuje samostanowiącej podstawy o charakterze ustawowym dla zawierania „innych” porozumień zbiorowych w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., ponieważ ma charakter blankietowy, tym samym zawarte na jego podstawie umowy zbiorowe nie mogą być arbitralnie przez partnerów społecznych kreowane jako źródła prawa pracy, statuujące dodatkowe uprawnienia pracownicze wchodzące do treści indywidualnego stosunku pracy.

W kontekście niniejszych wywodów warto wskazać na zagadnienie dochodzenia przez pracowników swych uprawnień na drodze sądowej. Wielokrotnie „inne” porozumienia zbiorowe zawierają klauzule, zgodnie z którymi niewykonanie lub nienależyte wykonanie wynikających z nich zobowiązań wobec pracownika uprawnia go do wystąpienia z roszczeniem do sądu pracy. Tego rodzaju klauzule mają wyłącznie wymiar proceduralny i nieprzesądzą w sferze materialnoprawnej o charakterze prawnym obowiązku pracodawcy. W tym przypadku roszczenie procesowe¹⁰ jest wyłącznie wyrazem woli podmiotu inicjującego procedurę przed organem ochrony prawnej, zazwyczaj sądem pracy, i nie wynika z prawa materialnoprawnego. Samoistność¹¹ roszczeń procesowych ustanowionych w „innych” porozumieniach zbiorowych nie rzutuje więc na zasadność dochodzonych uprawnień. O ich zasadności bądź bezzasadności decyduje każdorazowo kompleksowo traktowany kontekst materialnoprawny oraz faktyczny zaistniały w sprawie.

Wśród wielu zagadnień regulowanych w „innych” porozumieniach zbiorowych mających ustawowe oparcie, wątpliwości generują kwestie jednorazowego odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. W niektórych przypadkach zadekretowana tam jego wysokość budzi poważne zastrzeżenia, zwłaszcza jeżeli jest ona nieadekwatna do zakładowego bądź ogólnego stażu pracy. Stąd też roszczenia, w których pracownik na podstawie „innego” porozumienia domaga się

⁹ Por. G. Orłowski w: *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wrątny i K. Walczak, Warszawa 2009, s. 38 i nast.; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 207 i nast.

¹⁰ Por. M. Waligórski, *Proces cywilny. Funkcje i struktura*, Warszawa 1947, s. 370; W. Sie-dlecki, *Zasady wyrokowania w procesie cywilnym*, Warszawa 1972, s. 144.

¹¹ Por. K. Korzan, *Orzeczenia konstytucyjne w postępowaniu cywilnym*, Warszawa 1972, s. 144.

nieproporcjonalnie wysokiej odprawy (np. w stosunku do średniego wynagrodzenia) z tytułu rozwiązania stosunku pracy mogą zostać uznane na podstawie dyrektywy z art. 8 k.p.¹² za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i tym samym niekorzystające z ochrony. Tego rodzaju opcja interpretacyjna ma swe zakorzenienie w synalagma-tyczności stosunku pracy, co w tym przypadku oznacza, że rekompensata pieniężna nie powinna być oderwana od szkody, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty pracy. Z natury rzeczy oceny w konkretnej sprawie dokonuje sąd pracy uwzględniając jej specyfikę. W wymiarze aksjologicznym zaprezentowane stanowisko jest oparte na uniwersalnej zasadzie *iure suo utendo nemini fiat iniuria* („gdy korzysta się ze swojego prawa, niech nikomu nie dzieje się krzywda”). Tym samym art. 8 k.p. w sporach dotyczących nadmiernie wysokich odszkodowań dochodzonych na podstawie „innych” porozumień zbiorowych może okazać się użytecznym mechanizmem realizacji sprawiedliwości wyrównawczej (*iustitia commutativa*).

522

Zagadnieniem generującym rozmaite problemy w stosunkach pracy są klauzule niezmiennalności ustanowione w „innych” porozumieniach zbiorowych. Przybierają one rozmaite formy, ich zaś moc wiążąca jest zróżnicowana. W wymiarze temporalnym można wyróżnić klauzule bezterminowe („wieczyste”) oraz kominowe. Te pierwsze należy uznać za sprzeczne z ustawą zasadniczą, a tym samym nieważne na mocy art. 58 k.c. Pogląd ten ma normatywne uzasadnienie w istocie gwarantowanej konstytucyjnie wolności rokowań (art. 12 w związku z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP)¹³. Jak każda wolność, także i ta ma swój negatywny aspekt (tzn. wolność „od”). Oznacza to, że partnerzy społeczni w stosunkach pracy mogą nie tylko nie zawrzeć porozumienia, ale są uprawnieni do przekształcenia już zawartego. Wniosek ten ma swe uzasadnienie w argumentacji *a fortiori*, w wersji *a maiori ad minus*, jeżeli bowiem nie można zawrzeć porozumienia, to tym bardziej można zmienić jego treść, zwłaszcza w sytuacji, gdy uległy zmianie warunki, w jakich owo „inne” porozumienie zawierano.

Natomiast w sytuacji, gdy ograniczenie dopuszczalności wypowiedzenia „innego” porozumienia zbiorowego ma charakter ograniczony temporalnie, należy uznać je, co do zasady za legalne, gdyż podjęte w zakresie konstytucyjnie gwarantowanej autonomii partnerów społecznych. Jedynie określenie bardzo odległego terminu dopuszczalności wypowiedzenia można kwalifikować jako nadużycie prawa nie korzystające z ochrony. Z natury rzeczy ocena w tej materii postanowień konkretnej klauzuli porozumienia bądź umowy daje szeroki zakres swobodnego uznania organowi ochrony prawnej orzekającemu w konkretnej sprawie.

¹² Por. A. Wypych-Żywicka w: *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 758 i nast.

¹³ Na temat art. 59 ust. 2 Konstytucji RP zob. M. Włodarczyk w: *System prawa pracy...*, t. V, s. 428 i nast. oraz przywołana tam literatura.

Wydaje się, że terminy dziesięcioletnie obowiązywania umów i porozumień zbiorowych mają w gospodarce opartej na zasadach wolnego rynku charakter maksymalny, inaczej wykraczają poza racjonalnie oznaczony horyzont planowania gospodarczego. W tym znaczeniu za nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. w zakresie trwałości stosunku pracy należy uznać regulację, w której „inne” porozumienie zbiorowe obowiązuje do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego przez wszystkich pracowników zatrudnionych w dacie jej zawarcia przez pracodawcę. W gospodarce rynkowej brak społecznego i gospodarczego uzasadnienia dla stanowienia tak odległych temporalnie gwarancji zatrudnienia ma silny kontekst partykularny, zwłaszcza u pracodawców prowadzących działalność ukierunkowaną na zaspokojenie potrzeb masowego odbiorcy, ze względu na leżący u jego podstaw priorytet interesu grupowego nad ogólnym. Sformułowana tutaj teza ma swe aksjologiczne uzasadnienie w rzymskiej paremii *leges omnium salutem singularum saluti antepont.*

Istotnym praktycznie zagadnieniem związanym z „innymi” porozumieniami zbiorowymi są postanowienia regulujące status związków zawodowych oraz ich działaczy, a także członków. Nader często określają one formy współpracy partnerów społecznych w ramach dialogu zakładowego oraz zasady funkcjonowania organizacji związkowych. W tym miejscu godzi się podkreślić, że ustanowienie uprawnień na rzecz związków zawodowych w omawianych porozumieniach podlega ograniczeniom przewidzianym w prawodawstwie międzynarodowym. Mam tu na myśli art. 2 ust. 2 konwencji nr 98 MOP dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych¹⁴. Ów przepis uznaje za akty ingerencji pracodawcy w autonomię związków zawodowych wspieranie organizacji zrzeszających pracowników finansowo lub w innym sposób, ponieważ może to być ukierunkowane na ich podporządkowanie. W tym kontekście za postanowienia cechujące się pierwiastkiem nielegalności należy uznać te zawarte w „innych” porozumieniach zbiorowych, na podstawie których są przekazywane stronie związkowej w formie pieniężnej dotacje lub darowizny. W swej istocie podobnie mogą być kwalifikowane zapisy porozumień zbiorowych wprowadzające inne rodzaje stałych bądź periodycznych świadczeń finansowych dla związków zawodowych. Mam tu na myśli przewidywane w nich stałe ryczałty, budżety roczne oraz dotacje celowe na przykład na opłacanie obsługi prawnej lub organizację imprez związkowych. W tym miejscu warto zaakcentować, że za akty ingerencji może też zostać uznane wsparcie pośrednie przejawiające się w nieodpłatnym przekazywaniu pomieszczeń i środków materialnych na rzecz związków zawodowych. W tej materii jednak, ze względu na postanowienia art. 33

¹⁴ DzU, 1958, nr 29, poz. 126.

ust. 1 ustawy o związkach zawodowych¹⁵ ewentualny zarzut ingerencyjny będzie miał znacząco słabszy charakter. Zgodnie z dyrektywą *exceptiones non sunt extendendae* art. 33 ustawy o związkach zawodowych winien być interpretowany ściśle, a więc w „innych” porozumieniach zbiorowych strony nie powinny dekretować dodatkowych uprawnień niż te wprost przewidziane przepisem ustawy, dotyczące pomieszczeń i urządzeń technicznych. Uwaga ta dotyczy zwłaszcza wszelkich pozaustawowych form ponoszenia lub refundowania przez pracodawcę kosztów finansowych obsługi działalności związkowej. *Ab exemplo* powyższą konstatację należy stosować również do innych uprawnień związkowych zarówno o charakterze kolektywnym, jak i indywidualnym, w odniesieniu do wykonywania pracy działaczy związkowych oraz świadczeń finansowych ponoszonych przez pracodawcę przy okazji wypełniania funkcji związkowych. Obciążenie nimi na podstawie porozumień zbiorowych podmiotu zatrudniającego jest w kontekście *explicite* sformułowanej w art. 2 ust. 2 konwencji nr 98 MOP dyrektywy antyingerencyjnej wyjątkiem, a nie regułą. W obowiązującym systemie prawa pracy jest ono zatem dopuszczalne tylko wówczas, gdy norma rangi ustawowej wprost formułuje konkretne uprawnienie dla związku zawodowego lub jego działaczy. Stanowisko to ma swe uzasadnienie merytoryczne zarówno w argumentacji *a completudine*, jak i *a cohaerentia*.

524

Jeżeli chodzi o szeroko pojmowany status działaczy związkowych, to w „innych” porozumieniach zbiorowych strony regulują kwestię zwolnień¹⁶ w celu wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej w trybie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych¹⁷. W tym miejscu należy podkreślić, że przepis ten w sferze podmiotowej odnosi się do wszystkich związkowców. W praktyce oznacza to, że z tego uprawnienia mogą korzystać nie tylko członkowie organów związkowych (zarządu, prezydium, komisji), ale również inni związkowcy, którym na podstawie legalnej decyzji właściwego strukturalnie organu powierzono uczestnictwo w konkretnej czynności doraźnej. Istota cechy „doraźności” polega zawsze na obiektywnej konieczności niezwłocznego jej dokonania. Zazwyczaj odnosi się ona do czynności o charakterze jednorazowym bądź dokonywanych sporadycznie. Każdorazowo powinny być one usprawiedliwione konkretnie zaistniałymi wyjątkowymi okolicznościami, które nie mogą być wykonane w czasie wolnym od pracy.

¹⁵ Por. K.W. Baran, D. Dorre-Nowak, *Związki zawodowe w firmie*, Warszawa 2006, s. 175 i nast.; G. Orłowski w: *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 86 i nast.

¹⁶ Por. K.W. Baran w: *System prawa pracy...*, t. V, s. 941 i powołany tam art. 12 zalecenia nr 143 MOP.

¹⁷ Por. B. Cudowska, *Doraźne zwolnienia od pracy pracowników pełniących funkcje związkowe*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 8, s. 27 i nast.; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 285 i nast.

W niektórych „innych” porozumieniach zbiorowych uznaje się za czynności doraźne udział w zwykłych (rutynowych) posiedzeniach organów związkowych, np. zarządów bądź komisji. Mechanizm ten budzi zastrzeżenia, ponieważ są one codziennym i normalnym sposobem prowadzenia działalności związkowej. Powinny zatem być planowane z odpowiednim wyprzedzeniem w czasie wolnym od pracy, gdyż działalność związkowa *a natura verum* ma charakter społeczny. Obowiązek odpowiedniej organizacji pracy związkowej spoczywa na jej statutowych organach.

Wśród postanowień „innych” porozumień zbiorowych dotyczących zwolnień w celu uczestnictwa w czynności doraźnej wątpliwości budzą też zwolnienia:

- w celu udziału w planowanych zebraniach związkowych (np. sprawozdawczo-wyborczych),
- udziału w zakładowych imprezach socjalnych, kulturalnych i sportowych, organizowanych pod egidą związków,
- udziału w pracach związkowych sądów koleżeńskich i innych stałych organów,
- zwolnienia w celu wsparcia działań związkowych w ramach prowadzonej przez nie działalności gospodarczej.

Przywołane powyżej sytuacje egzemplifikują naruszenia w praktyce ducha art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Należy jednak podkreślić, że strony „innego” porozumienia zbiorowego mogą rozszerzyć jego zakres, ze względu na semiimperatywny charakter omawianego przepisu. Nie powinien on jednak naruszać dyrektywy sformułowanej w art. 2 ust. 2 konwencji 98 MOP.

Reasumując powyższe rozważania konstatuję, że „inne” porozumienia zbiorowe odgrywają we współczesnych stosunkach pracy coraz ważniejszą rolę. Stanowią one relatywnie elastyczny element sprzyjający homeostazie w relacjach związku zawodowe – pracodawca. Ich mankamentem jest wielokroć nietransparentność, która w swych konsekwencjach dysfunkcjonalizuje owe relacje.

Bibliografia

- Baran K.W., *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003.
- Baran K.W., *Spór indywidualny a spór zbiorowy w prawie pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000.
- Baran K.W. w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2011.
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Baran K.W., Dorre-Nowak D., *Związki zawodowe w firmie*, Warszawa 2006.
- Cudowski B., *Doraźne zwolnienia od pracy pracowników pełniących funkcje związkowe, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004.*

- Cudowski B., *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998.
- Głądoch M. w: *Kodeks pracy Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014.
- Goździewicz G., *Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 3.
- Korzan K., *Orzeczenia konstytucyjne w postępowaniu cywilnym*, Warszawa 1972.
- Orłowski G. w: *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wrątny i K. Walczak, Warszawa 2009.
- Piątkowski J. w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Pisarczyk Ł. w: *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Sanetra W., *Konstytucyjne prawo do rokowań*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 12.
- Seweryński M., *Porozumienia generalne*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009.
- Seweryński M., *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, [w:] *Źródła prawa pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2000.
- Siedlecki W., *Zasady wyrokowania w procesie cywilnym*, Warszawa 1972.
- Stelina J., *Charakter prawny porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia*, „Państwo i Prawo” 2003, nr 9.
- Stelina J., *Refleksja na temat kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce*, [w:] *Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009.
- Waligórski M., *Proces cywilny. Funkcje i struktura*, Warszawa 1947.
- Włodarczyk M. w: *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Włodarczyk M. w: *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, t. I, Warszawa 2010.
- Wypych-Żywicka A. w: *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, t. I, Warszawa 2010.

On the Issue of “Other” Collective Agreements

Summary

Other collective agreements than collective labour agreement are increasingly growing in significance in the Polish labour relations. They create more room for social partners to conduct negotiations than collective labour agreement. They are not a subject to a complicated registration procedures under the State Labour Inspectorate supervision. Other collective agreements can be classified as a labour law source when they are based on the statutory regulations and regulate rights and obligations of the parties to the employment relation. The subject-matter agreements create a flexible solution which support homeostasis in the labour relations.