

**Art. 9<sup>1,2</sup> [Porozumienie o zawieszeniu stosowania zakładowych przepisów prawa pracy]**

§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.

§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

§ 3. Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. Przepis art. 241<sup>27</sup> § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 4.<sup>3</sup> Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu inspektorowi pracy.

§ 5. Przepisy § 1–4 nie naruszają przepisów art. 241<sup>27</sup>.

**Literatura:** K. Rączka, Porozumienia zawieszające przepisy prawa pracy, PiZS 2002, Nr 11; M. Gersdorf, Próba umiejscowienia nowych porozumień o zawieszeniu postanowień umów o pracę w polskim porządku prawnym, PiZS 2003, Nr 1.

- 1 1. Treść nowego art. 9<sup>1</sup> trzeba rozumieć w kontekście art. 9, który uznał za akty normatywne prawa pracy porozumienia zbiorowe zawierane przez partnerów społecznych – pracodawców i przedstawicieli pracowników – oraz wskazanego bezpośrednio w nowym przepisie art. 241<sup>27</sup> dotyczącego możliwości okresowego zawieszania mocy obowiązującej układów zbiorowych pracy (zakładowych i ponadzakładowych) ze względu na sytuację finansową pracodawcy. Porozumienia zbiorowe, tak jak układy zbiorowe pracy, są zawierane w ramach powszechnie obowiązującego prawa, tj. ustalanego w ustawach i rozporządzeniach, nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż w tych aktach o mocy powszechnie obowiązującej. Układy zbiorowe pracy są zawierane ze strony pracowniczej wyłącznie przez związki zawodowe. Natomiast

<sup>2</sup> Art. 9<sup>1</sup> dodany ustawą z dnia 26.07.2002 r. (Dz.U. Nr 135, poz. 1146), która w tym zakresie wchodzi w życie 29.11.2002 r.

<sup>3</sup> Art. 9<sup>1</sup> § 4 w brzmieniu ustawy z dnia 14.11.2003 r. (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), która wchodzi w życie 1.01.2004 r.

porozumienia zbiorowe mogą być zawierane również przez inne przedstawicielstwo pracowników niż związek zawodowy, co też czyni wyraźnie art. 9<sup>1</sup>. Treść porozumień, tak jak układów zbiorowych, które w pewnym sensie zastępują, wchodzi automatycznie w treść indywidualnych umów o pracę bez potrzeby zmiany tych umów. Porozumienia jak i układy stanowią akty normatywne. Mogą więc polepszać warunki pracy, co zwykle następuje, ale i pogarszać w stosunku do poprzedniego stanu, nie niżej jednak niż to określają przepisy powszechnie obowiązującego prawa, tj. ustaw i rozporządzeń. Artykuł 9<sup>1</sup> dopuszcza możliwość zawarcia porozumienia zbiorowego w razie uzasadnionej sytuacji finansowej pracodawcy, np. utraty płynności finansowej, zagrożenia upadłością, zawieszającego na okres do 3 lat moc obowiązującą porozumień zbiorowych, jakie poprzednio zostały zawarte, np. przy kupnie zakładu przez nowego właściciela na rzecz jego przyszłych pracowników. Natomiast dla zawieszenia układu zbiorowego pracy (zakładowego i ponadzakładowego) powinien pozostać art. 241<sup>27</sup>, jako przepis szczególny.

*Kodeks pracy Komentarz, w-wo C.H. Beck, Warszawa 2004,  
str. 24, 25*