

## **Kryteria wykładni zapisów Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Parków Narodowych**

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Parków Narodowych jest aktem normatywnym tak samo jak np. ustawy czy też rozporządzenia. Skutkiem powyższego treść Układu powinna być interpretowana zgodnie z regułami obowiązującymi przy wykładni aktów normatywnych. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2012 r. sygn. akt I PK 42/12, w wyroku z 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246; i wielu innych wskazał, że przy dokonywaniu interpretacji tekstu Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych. Wykładnia p.u.z.p ma na celu ustalenie jakie normy prawne zostały wyrażone w Układzie (ogólnie mówiąc jakie prawa uzyskali pracownicy na podstawie Układu). W pierwszej kolejności należy zastosować wykładnię językową, która sprowadza się do ustalenia co można wyczytać z treści przepisu na podstawie reguł obowiązujących w języku polskim powszechnie stosowanym jak też w języku prawniczym. Należy ustalić jakie są możliwe znaczenia danego przepisu, i które jest najodpowiedniejsze. Interpretacja językowa nawet gdy doprowadzi do jednoznacznego ustalenia normy prawnej (zakazu, nakazu) nie może kończyć procesu wykładni. Należy posłużyć się wykładnią systemową, która nakazuje odnieść się przy ustaleniu treści przepisu do całego systemu prawa a w szczególności prawa pracy (np. poprzez zastosowanie zasady uprzywilejowania pracownika charakterystycznej dla przepisów prawa pracy). Kolejnym etapem jest ustalenie celu, dla którego został przyjęty Układ i poszczególne jego zapisy. Mimo, że Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Parków Narodowych jest aktem normatywnym, kierując się orzecznictwem nie można wykluczyć przy wykładni jego postanowień zastosowania art. 65 kodeksu cywilnego. Art. 65 § 1 k.c. określa kryteria wykładni oświadczeń woli, które odnoszą się do wszystkich czynności prawnych a art. 65 § 2 przedstawia kryteria interpretacji odnoszące się do umów. Zgodnie a art.65 k.c. - § 1 oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje - § 2. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 marca 2014 r. w sprawie sygn. akt II PK 119/13 stwierdził, że *„Możliwe jest posilkowe stosowanie do wykładni aktów normatywnych - np.*

*takich jak porozumienia zbiorowe prawa pracy - art. 65 k.c., jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów (zbudowanych w pewnym stopniu na oświadczeniach stron - partnerów socjalnych w przypadku układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, pakietu socjalnego albo na jednostronnym oświadczeniu pracodawcy w przypadku regulaminów wynagradzania lub regulaminów pracy ustalanych jednostronnymi aktami pracodawcy) nie dają się wyjaśnić w inny sposób jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli.,, Sąd Najwyższy dopuszcza co jednak należy wyraźnie zaakcentować wyłącznie w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością – odpowiednio i jedynie posiłkowe stosowanie art.65 k.c. do wykładni zawartych w p.u.z.p. Dopuszczalność zastosowania art.65 k.c. ma miejsce, gdy metody wykładni przyjęte w odniesieniu do interpretacji treści aktów normatywnych nie doprowadzą do uzyskania jednoznacznej normy prawnej. Taka sytuacja mogłaby mieć miejsce np., wtedy gdy sens użytych sformułowań byłby wieloznaczny a wieloznaczności nie można byłoby usunąć stosując ogólne kryteria stosowane przy interpretacji aktów normatywnych (patrz wyroki Sądu Najwyższego: z 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190).*

Opracował :

Doktorant wydziału Prawa i Administracji

Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Konrad Różowicz