

Zmiana Układu Zbiorowego Pracy

Pracodawca i związki zawodowe zawierają układ zbiorowy pracy na kilka lat lub bezterminowo. Trudno jest im więc przewidzieć, co w tym czasie stanie się w zakładzie.

Jednak warto poznać zasady mówiące o zmianie i zawieszeniu uzp.

W Notesie związkowca nr 19 pisaliśmy o rejestracji, zawieszeniu i wypowiedzeniu uzp. Teraz zamieszczamy informacje dodatkowe o zmianie uzp.

Zmian dokonuje się w formie protokołów dodatkowych (art. 241⁹ par. Kodeksu pracy), które stają się integralną częścią układu zbiorowego pracy. Niedopuszczalne jest przeprowadzenie zmian w treści układu w innej formie.

Stosuje się do nich odpowiednio te same zasady, które obowiązują przy zawieraniu układu, a więc protokoły dodatkowe:

- sporządza się w formie pisemnej (art. 241⁵ par. 1 K.p.),
- zawiera się w drodze rokowań (art. 241²-241⁴ K.p.)
- mogą dotyczyć materii układowej, a więc określać warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy (art. 240 par. 1 K.p.)
- muszą zostać zarejestrowane (art. 241¹¹ K.p.)

Potwierdza to Sąd Najwyższy, który w wyroku z 29 listopada 2000 r. (I PKN 111/00) uznał, że warunkiem obowiązywania zmian wprowadzonych do układu zbiorowego pracy w drodze protokołów dodatkowych jest ich zarejestrowanie.

Zmiany układu może zgłosić pracodawca lub organizacje pracodawców oraz wszystkie organizacje związkowe, które uczestniczyły w zawarciu układu.

Natomiast, podobnie jak przy zawieraniu uzp, w rokowaniach w sprawie zawarcia i treści protokołu dodatkowego uprzywilejowaną pozycję zachowują reprezentatywne organizacje związkowe.

Prawo dokonywania wszelkich czynności dotyczących układu, w tym również wprowadzania w nim zmian w drodze protokołów dodatkowych ma ograniczony krąg podmiotów po stronie pracowniczej (art. 241⁹ par. 2 K.p.). Należą do niego wyłącznie te organizacje związkowe, które są uczestnikami obowiązującego już układu, a więc te, które go zawarły lub wstąpiły w prawa strony.

Wolno jednak rozszerzyć krąg uczestników uzp po stronie pracowniczej na te organizacje, które go nie zawarły, bo nie uczestniczyły w rokowaniach lub związek powstał już po zawarciu uzp. W tym wypadku obowiązuje jednak zupełnie inny tryb przeprowadzania tej zmiany art. 241⁹ par. 3 i 4). Kolejna organizacja związkowa może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu:

- za zgodą wszystkich stron uzp, tj. zarówno organizacji związkowych, jak i pracodawcy lub ich organizacji. W takim wypadku związek staje się stroną uzp z dniem uzyskania zgody,
- bez takiej zgody, jeśli: ma ona status organizacji reprezentatywnej, złoży oświadczenie wszystkim stronom układu o zamiarze wstąpienia w prawa i obowiązki strony w sposób zwyczajowo przyjęty w danym zakładzie.

Jeżeli kolejna organizacja związkowa wstępuje w prawa i obowiązki strony układu, nie rodzi to konieczności zmiany w treści układu określającej jego strony. Trzeba natomiast zgłosić to do rejestru układów.

Porozumienia zbiorowe

Zgodnie z art. 9 Kodeksu pracy porozumienia zbiorowe, jeśli są oparte na ustawie i przepisach określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, stanowią źródła prawa pracy.

Należy pamiętać, że postanowienia porozumień zbiorowych nie mogą być mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy, innych ustaw oraz rozporządzeń, a ponadto nie mogą naruszać zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Porozumienia zbiorowe są więc aktami zbliżonymi swoim charakterem najbardziej do układów zbiorowych pracy, ale w przeciwieństwie do nich nie muszą być rejestrowane. W praktyce najczęściej zawiera się je w sytuacjach kryzysowych u pracodawcy, aby zmniejszyć wpływ negatywnych skutków trudnego położenia firmy dla załogi.

Porozumienia zbiorowe przewidziane są zarówno w Kodeksie pracy, jak i innych ustawach, ale sposób ich zawierania, zakres przedmiotowy oraz strony różnią się.

Dlatego warto wiedzieć, kiedy porozumienie musi zawierać związek zawodowy, a kiedy może to być inna reprezentacja pracownicza oraz, czy z jego zawarciem nie wiążą się dodatkowe obowiązki, np. zgłoszenia zawarcia porozumienia w Państwowej Inspekcji Pracy.

Oto najczęściej spotykane porozumienia zbiorowe oparte na przepisach ustawy:

- w sprawie zwolnień grupowych (art. 3 ustawy z 13 marca 2003 r. O szczególnych zasadach rozwiązywania z pra-

cownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. nr 90 poz. 844 ze zm.)

- zawierane w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 26¹ ustawy z 23 marca 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 ze zm.)
- kończące spór zbiorowy (art. 9 i 14 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych), Dz.U. nr 55, poz. 236 ze zm.)
- zawieszające regulaminy obowiązujące u pracodawcy (art. 9¹ K.p.)
- zawieszające stosowanie części warunków wynikających z umów o pracę (art. 23^{1a} K.p.)
- zawieszające stosowanie układu zbiorowego lub jego części (art. 241²⁷ K.p.)
- dotyczące informowania pracowników i przeprowadzenia z nimi konsultacji (art. 24 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzeniu z nimi konsultacji, Dz.U. nr 79, poz. 550)
- w sprawie współdziałania z radą pracowników (art. 5 ustawy o informowaniu)

Jeśli pracodawca nie wywiązuje się z zobowiązań wynikających z porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, to pracownicy mogą dochodzić swoich roszczeń także na drodze sądowej.

- Materiał zebrała i opracowała:
Maria Kościńska

Źródło: Kodeks pracy i Rzeczpospolita Wydanie 728/179 z 2 sierpnia 2006 r.