

Stary związek musi współpracować z nowym, jeśli jest reprezentatywny

ZBIOROWE PRAWO PRACY | Nowa, reprezentatywna organizacja związkowa, niebędąca stroną zbiorowego układu pracy, może uczestniczyć w pracach nad jego modyfikacją. Tak uważa większość ekspertów

MARTA GADOMSKA

- Układ zbiorowy pracy (uzp) to umowa określająca relacje między pracownikami a pracodawcą. W imieniu załogi podpisuje ją organizacja związkowa. Nawet jeśli w firmie funkcjonują inne związki, to prawa i obowiązki dotyczące funkcjonowania układu w okresie jego obowiązywania przysługują tylko jej. Czy to oznacza, że pozostałe związki nie mogą uczestniczyć w pracach nad zmianą tego porozumienia? - pyta czytelnik DOBREJ FIRMY.

W okresie obowiązywania układu wszelkie czynności z nim związane podejmuje organizacja związkowa, które go zawarły. Taka jest ogólna zasada wynikająca z art. 241⁹ § 2 k.p.

Ustawodawca przewidział jednak od niej wyjątki. Przede wszystkim związek, który nie zawierał układu, może stać się jego stroną, jeśli zgodzi się na to uprawniona organizacja (podpisana pod tą umową). Bez takiej aprobaty w prawa i obowiązki stron uzp może wejść tylko związek, który po jego zawarciu stał się reprezentatywny. Wystarczy, aby złożył w tym celu specjalne oświadczenie.

- Nie mam wątpliwości, że jego charakter jest jednostronny i nie potrzebuje akceptacji stron układu. Taka jest potrzebna tylko wtedy, gdy związek nie ma odpowiedniej liczby członków - przekonuje Patrycja Zawirska, prawnik w kancelarii Bartłomiej Rączkowski Kancelaria Prawa Pracy.

Zgadza się z nią Grzegorz Orłowski, radca prawny ze spółki Orłowski, Patulski, Walczak. - Złożenie oświadczenia to sygnał, że w rokowaniach

nad zmianą układu może brać udział nowa organizacja związkowa, która go nie podpisała. Te działania nie zależą od zgłoszenia nowej strony uzp w inspekcji pracy. Dodanie tej informacji do rejestru układów może nastąpić później - tłumaczy mecenas.

Odmienne stanowisko przyjmuje prof. Krzysztof Baran. Jego zdaniem art. 241⁹ § 4 k.p. odnosi się tylko do związku, który istniał w chwili zawierania układu, a dopiero po jego zawarciu stał się reprezentatywny. Ekspert przyznaje jednak, że taka wykładnia - mimo że literalnie poprawna - godzi w uzasadnienie art. 241⁹ § 4 k.p. oraz ideę otwartości regulacji układowych w gospodarce wolnorynkowej. Tych poglądów nie podziela prof. Bogusław Cudowski z Uniwersytetu Białostockiego. Zwraca jednak uwagę na to, że bez zgody uprawnionej organizacji do pracy nad modyfikacją układu nie przystąpi związek, który w chwili podpisywania uzp był już reprezentatywny.

Zmian w układzie dokonuje się w formie protokołów dodatkowych. Stosujemy tutaj zasady obowiązujące przy zawieraniu samego układu. Oznacza to, że protokoły muszą mieć postać

pisemną, a ustala się je w rokowaniach. Ponadto należy je zarejestrować, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 29 listopada 2000 r. (I PKN 111/00).

Przypominamy, że korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego pracy, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Jeżeli natomiast nowe regulacje uzp są mniej korzystne,

niezbędne jest wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki umowy o pracę. Sąd Najwyższy w uchwale z 15 września 2004 r. stwierdził, że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla załogi warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym uzp wynagrodzenie nie obniżyło się (III PZP 3/04).

→ Kiedy trzeba współpracować z organizacją

Reprezentatywność zakładowej organizacji związkowej definiuje art. 241^{25a} § 1 k.p. Zgodnie z nim reprezentatywna jest:

- organizacja będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241²⁷ § 1 pkt 1 k.p., pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7 proc. zatrudnionych u danego pracodawcy, lub
- zrzeszająca co najmniej 10 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub
- zrzeszająca największą liczbę pracowników, gdy żadna z zakładowych organizacji działających u pracodawcy nie zrzesza tylu osób, ile określają poprzednie punkty. ■