

# Nie wolno pogorszyć warunków pracy

Stosunek pracy działaczy związkowych podlega szczególnej ochronie. Pracodawca ma nie tylko ograniczone możliwości jego rozwiązania, ale także zmiany warunków pracy lub płacy. Dlatego też gdy zamierza jednostronnie pogorszyć warunki zatrudnienia, powinien na dokonanie tej zmiany uzyskać zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Jednostronna zmiana warunków pracy lub płacy pracownika może nastąpić poprzez złożenie mu wypowiedzenia zmieniającego. W takim przypadku pracodawca proponuje pracownikowi na piśmie nowe warunki pracy lub płacy (art. 42 par. 2 k.p.). Jednak do wypowiedzenia zmieniającego pracownika będącego działaczem związkowym stosuje się przepisy ustawy o związkach zawodowych (patrz podstawa prawna).

## Ochrona związkowca

Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

- wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;

- zmienić jednostronnie warunki pracy lub płacy na niekorzyść takich pracowników;

- z wyjątkiem przypadków, gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

W przypadku zatem wskazanych działaczy związkowych, pracodawca na ograniczone możliwości kształtowania ich warunków pracy lub płacy.

W celu uzyskania zgody na pogorszenie warunków pracy lub płacy działacza związkowego (np. obniżenie pensji, pozbawienie dodatku funkcyjnego), pracodawca musi się zwrócić do właściwego organu związkowego na piśmie i uzasadnić swój zamiar. Jeżeli zarząd organizacji związkowej nie wyrazi zgody, pracodawca nie może dokonać wypowiedzenia zmieniającego. Odmowa jest bowiem w tym przypadku wiążąca dla pracodawcy. Ponadto gdy organ związkowy nie zajmie żadnego stanowiska, tzn. nie udzieli żadnej odpowiedzi, jego milczenie należy również uznawać za brak zgody (por. uchwała SN z 11 stycznia 1994 r.; 1 PZP 54/93; PiZS z 1994 nr 4 s. 64).



## PRZYKŁAD

Adam Z. był zatrudniony w spółce X. Ponadto był w tej firmie członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Adam Z. został wskazany przez zarząd tej organizacji jako osoba korzystająca z ochrony przez 2 lata. Jednak pracodaw-

## SŁOWNICZEK

**REPREZENTATYWNA ZAKŁADOWA ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA** (art. 241<sup>25a</sup> k.p.) – jest to organizacja związkowa:

- będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241<sup>17</sup> par. 1 pkt 1 k.p., pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy lub

- zrzeszająca co najmniej 10 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia tych wymogów, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

ca złożył mu wypowiedzenie zmieniające – zaproponował zmianę wynagrodzenia z godzinowego na akordowe. Spowodowałoby to obniżenie pensji. Przed złożeniem wypowiedzenia pracodawca zwrócił się do organizacji zakładowej o wyrażenie zgody na taką zmianę warunków płacy Adama Z. Jednak nie uzyskał żadnej odpowiedzi. Milczenie organizacji związkowej zinterpretował jako zgodę na zmianę warunków płacy i dokonał wypowiedzenia zmieniającego. Czy takie postępowanie było prawidłowe?

Nie. Pracodawca dokonując wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy Adama Z. naruszył art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W tym przypadku bowiem brak działania organizacji związkowej oznacza nieudzielenie zgody na dokonanie wypowiedzenia zmieniającego. Adam Z. może wystąpić z powództwem do sądu pracy o przywrócenie poprzednich warunków płacy. Sąd w takiej sytuacji w wyroku przywróci mu dotychczasowe warunki płacy.

## Kto korzysta z ochrony

Ochrona przed pogorszeniem warunków pracy i płacy przysługuje tylko pracownikom, którzy zostali imiennie wskazani uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej. Mogą to być członkowie zarządu tej organizacji lub inni jej członkowie upoważnieni do jej reprezentowania wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (np. posiadających stosowne pełnomocnictwo zarządu organizacji związkowej).

Liczbę działaczy, którzy podlegają ochronie, określa art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych. Ponadto prawo do wskazania takich osób przyznano reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej.

Liczbę działaczy organizacji reprezentatywnej, którzy mogą korzystać ze szczególnej ochrony ich stosunku pracy, można ustalić na dwa sposoby. Zarząd reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej może bowiem wskazać pracowników podlegających ochronie w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy albo liczbą pracowników ustaloną zgodnie z art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych.

Natomiast w przypadku zakładowej organizacji związkowej nie mającej charakteru reprezentatywnego ochrona przed wypowiedzeniem zmieniającym przysługuje tylko jednemu pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu tej organizacji.

## Jak długo trwa ochrona

Ochrona przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

Zarząd organizacji związkowej sam określa czas, przez który wskazane osoby będą chronione. Nie ma żadnych ograniczeń ustawowych. Wydaje się, że to rozwiązanie jest zbyt liberalne (ochrona ma przecież trwać jeszcze przez połowę okresu wskazanego przez zarząd związku, ale nie dłużej niż rok).

## W razie braku wskazania

Jeżeli zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wskaże konkretnych osób, które mają korzystać z ochrony zatrudnienia, spowoduje to ograniczenie ochrony do jednej osoby – przewodniczącego związku lub komitetu założycielskiego (art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych).

Ryszard Sadlik

## PODSTAWA PRAWNA

- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.).