

Warszawa 04 01 2011

OPINIA PRAWNA**Przedmiot
opinii:**

Układ zbiorowy zawarty dla pracowników wielu pracodawców wchodzących w skład jednej osoby prawnej.

Prawa organizacji związkowych uprawnionych do prowadzenia rokowań nad zawarciem układu zbiorowego dla pracodawców wchodzących w skład tej samej osoby prawnej.

**Podstawa
prawna
informacji**

- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U.1998 r. Nr 21 poz. 94)*

**Zleceniodawca
informacji:**

Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

**Podstawy
faktyczne
informacji:**

Zapytanie Zleceniodawcy

Stan faktyczny

Z początkiem września 2010 roku spółka PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. skonsolidowała przedsiębiorstwa szeregu spółek, w tym spółek prowadzących Elektrociepłownie: Bydgoszcz, Gorzów, Kielce, Rzeszów, Lublin, ZEDO. Konsolidacja ta została dokonana w oparciu o art. 492 § 2 kodeksu spółek handlowych – nowo utworzona spółka o nazwie PGE GiEK S.A. została połączona przez przejęcie z szeregiem spółek prowadzących przedsiębiorstwa w postaci kopalni, elektrowni i elektrociepłowni, efektem czego sama stała się właścicielką tych przedsiębiorstw. Łączne spółki uległy likwidacji poprzez wykreślenie z Krajowego Rejestru Sądowego. Dokumentem wewnątrz zakładowym nowopowstałe przedsiębiorstwo spółki PGE Giek S.A. zostało podzielone na



zarejestrowane w KRS oddziały, przy czym każdy z nich odpowiada jednemu wniesionemu do spółki PGE GiEK S.A. przedsiębiorstwu, prowadzonemu dotychczas przez jedną z połączonych przez przejęcie i zlikwidowanych spółek. Dodatkowo, statutem spółki PGE GiEK S.A. każdemu z nowoutworzonych oddziałów nadano przymiot pracodawcy. W wyniku konsolidacji powstała więc struktura składająca się ze spółki kapitałowej – osoby prawnej – prowadzącej przedsiębiorstwo podzielone na posiadające przymiot pracodawcy oddziały obejmujące elektrownie, elektrociepłownie i kopalnie. Każdy z tych pracodawców podpisał z działającymi w nich związkami zawodowymi układ zbiorowy pracy, tworząc wraz z regulaminami pracy i innymi tego typu dokumentami autonomiczny system zakładowego prawa pracy. Układy te najczęściej odpowiadały treści układów zbiorowych funkcjonującym w przedsiębiorstwach zlikwidowanych spółek. Fakt ten był efektem umowy konsolidacyjnej zawartej pomiędzy związkami zawodowymi działającymi w przedsiębiorstwach zlikwidowanych spółek a, między innymi, spółką PGE GiEK S.A. W tym miejscu zaznaczyć należy, że umowę konsolidacyjną podpisała tylko część z organizacji związkowych działających w likwidowanych spółkach skupionych w powołanej na potrzeby rokowań nad tą umową wspólnej reprezentacji – w dalszej części opinii tę grupę związków zawodowych określać się będzie jako „wspólna reprezentacja związkowa”. Organizacja związkowa – zleceniodawca opinii – nie weszła w skład „wspólnej reprezentacji związkowej”, a także nie podpisała umowy konsolidacyjnej.

W następstwie konsolidacji spółka PGE GiEK S.A. zaproponowała dalszą reformę systemów zakładowego prawa pracy istniejących w oddziałach- pracodawcach. Zmiany te polegać by miały na poszeregowaniu spółek w grupy odpowiadające charakterowi wykonywanej działalności. I tak powstałaby grupa kopalni, grupa elektrowni i grupa elektrociepłowni. W następstwie tych zmian spółka PGE GiEK S.A. zaproponowała organizacjom związkowym reformę istniejących systemów prawa pracy polegającą na przyjęciu po jednym układzie zbiorowym pracy dla każdej z grup lub przyjęciu jednego układu zbiorowego dla wszystkich pracodawców z trzema załącznikami regulującymi indywidualnie dla każdej grupy kwestie. Jednocześnie – jak zaznacza zleceniodawca – spółka PGE GiEK S.A. zwróciła się do wspólnej reprezentacji związkowej z propozycją sfinansowania jej doradztwa prawnego podczas prowadzonych rokowań. Zleceniodawca jest zainteresowany udziałem w rokowaniach, a także w partycypacji w doradztwie prawnym. Ponadto zleceniodawca wraz z niektórymi innymi związkami zawodowymi jest zrzeszony w Zrzeszeniu Związków Zawodowych Energetyków – organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 241 [17] § 3.

W związku z powyższym zleceniodawca postawił następujące pytania:

1. Czy dopuszczalnym jest by przedstawicielami strony społecznej w procesie rokowań była jedynie „wspólna reprezentacja związkowa” z pominięciem innych związków zawodowych nie będących stroną umowy konsolidacyjnej?
2. Czy PGE GiEK S.A. powinno prowadzić rokowania z centralami związkowymi zrzeszającymi organizacje związkowe działające w jej przedsiębiorstwie (oddziałach-pracodawcach)?
3. Czy organizacja związkowa (zleceniodawca), która nie przystąpiła do wspólnej reprezentacji związkowej może zostać pominięta i odsunięta od procesu rokowań?
4. Czy organizacja związkowa (zleceniodawca), która nie przystąpiła do wspólnej reprezentacji związkowej może zostać pominięta i odsunięta w ustaleniach dotyczących finansowania doradztwa prawnego?
5. W jaki sposób powinna być ustalona reprezentacja strony społecznej podczas rokowań?
6. Czy Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków (dalej ZZZE) ma prawo żądać od PGE GiEK S.A. wyznaczenia innej reprezentacji? Jeżeli tak, to w jakiej formie ma to zrobić i z jakim pismem formalnie wystąpić?

Odpowiedzi

Poprzedzając odpowiedź na powyższe pytania należy w pierwszej kolejności rozstrzygnąć o możliwości przeprowadzenia rokowań prowadzących do podpisania kilku układów dla jednej osoby prawnej.

W opisanym stanie faktycznym mamy do czynienia z jedną osobą prawną – spółką PGE GiEK S.A. prowadzącą swoje przedsiębiorstwo w postaci oddziałów pracodawców – powołanych wewnętrznym dokumentem – regulaminem organizacyjnym przedsiębiorstwa spółki i zarejestrowanych w Krajowym Rejestrze Sądowym. Na gruncie prawa pracy mamy zatem do czynienia z kilkoma nieposiadającymi osobowości prawnej jednostkami organizacyjnymi (oddziałami), zatrudniającymi pracowników - posługującymi się własnymi systemami zakładowego prawa pracy, zawartymi w zakładowych układach zbiorowych pracy, a także (jak przypuszczam) innych dokumentach; jak regulaminy pracy, wynagradzania itp. Powstaje pytanie czy jest prawnie dopuszczalne „uspójnienie” istniejących w opisanych wyżej grupach układów zbiorowych w trzy dokumenty.

Do opisanej wyżej sytuacji zastosowanie znajdzie art. 241 [28] „*Układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej.*” Art. ten opisuje wyjątek od generalnej zasady, która zakłada funkcjonowanie jednego układu zbiorowego dla jednego pracodawcy.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że zasada ta jest zgodna z logiką jaką powinien kierować się układ zbiorowy. Należy pamiętać, że układ stanowi zbiorową umowę konkretnej załogi z konkretnym pracodawcą prawnie opisującą te jej prawa i obowiązki, które są charakterystyczne dla danego zakładu na tle uniwersalnych dla wszystkich pracowników przepisów zawartych w przepisach powszechnie obowiązujących (ustawy, rozporządzenia), lub które dają pracownikom lepsze prawa niż te, które z ustaw wynikają. Przyjmując taką logikę układów zbiorowych tylko wyjątkowo można przyjąć, że jeden układ może funkcjonować dla kilku pracodawców. Wyjątek ten dopuszcza Ustawodawca wprowadzając warunek jednej osoby prawnej „skupiającej” kilku pracodawców.

Pamiętając o powyższym oraz innej zasadzie mówiącej, iż nie można stosować wyjątków od reguły w sposób rozszerzający należy zastanowić się nad możliwością prowadzenia trzech rokowań nad trzema układami dla trzech grup pracodawców. W ocenie piszącego, biorąc pod uwagę właśnie logikę układów sytuacja taka wydaje się dopuszczalna – grupy kopalni, elektrociepłowni lub elektrociepłowni (a więc przedsiębiorstw prowadzących ten sam rodzaj działalności) ujednoclić, tworząc pojedyncze układy zbiorowe, własne systemy prawa pracy. Rozwiązanie takie może być natomiast zakwestionowane przez organ rejestrujący układy ze wskazaniem właśnie na art. 241 [28] kp.

ODP. 1

Zgodnie z art. 241² § 2 oraz art. 241²⁸ § 2 podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu (w tym stanie faktycznym PGE GiKE S.A.) jest obowiązany powiadomić o tym fakcie każdą organizację związkową reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe. Należy zatem stwierdzić, iż powiadomienie wszystkich działających w przedsiębiorstwie związków zawodowych jest warunkiem koniecznym do zawarcia układu. Za powyższą tezę przemawia komentarz do art. 241² Kodeksu Pracy Krzysztofa Rączki, w którym czytamy: „...powiadomienie wszystkich związków reprezentujących pracowników jest warunkiem prawidłowego podjęcia negocjacji układowych. Podjęcie rokowań z naruszeniem omawianego obowiązku powoduje ich wadliwość, co w ostateczności doprowadzi do odmowy rejestracji układu”.

Odnosząc powyższe do omawianego stanu faktycznego PGE GiKE S.A. zobowiązana jest do powiadomienia o rokowaniach wszystkie działające w przedsiębiorstwie organizacje związkowe i podjęcia rokowań z tymi związkami, które do nich przystąpią.

ODP. 2

Zgodnie z art. 241 [8] k.p. § 2 rokowania nad zawarciem układu zakładowego prowadzą: *właściwy organ osoby prawnej oraz wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawców*. W art. 241 [8] § 3 ustawodawca zastrzegł, iż *jeżeli zakładowe organizacje związkowe należą do tego samego związku, federacji lub konfederacji, do prowadzenia rokowań w ich imieniu jest uprawniony organ wskazany przez ten związek, federację lub konfederację*. Jeśli zatem przyjmiemy, że u kilku pracodawców skupionych w PGE GiKE S.A. działa kilka organizacji związkowych zrzeszonych w Zrzeszeniu Związków Zawodowych Energetyków to organizacje te mogą zwrócić się do tego Zrzeszenia o wyznaczenie organu, który w ich imieniu weźmie udział w rokowaniach. Ustawodawca nie precyzuje o jaki organ chodzi, zatem Zrzeszenie może przykładowo wyznaczyć własny organ wykonawczy (w tym przypadku Prezydium Zarządu) lub własnego Przewodniczącego, które to osoby byłyby uprawnione do prowadzenia takich rokowań. W takim przypadku PGE GiKE S.A. powinno podjąć rokowania między innymi właśnie z tym organem. Może to być także organ wykonawczy któregoś ze związków sygnujących wnioski. W takim przypadku centrala w rokowaniach nie bierze udziału.

ODP. 3.

Z odpowiedzi na pytanie 1 wynika, że do rokowań muszą być zaproszone wszystkie organizacje związkowe działające u pracodawców skupionych w PGE GiKE S.A.. W przypadku gdy organizacje te przystąpią do rokowań spółka PGE GiKE S.A. jest zobowiązana prowadzić z nimi rokowania. Od samych organizacji natomiast zależy w jaki sposób „pogrupują się” do spodziewanych rokowań.

Art. 241²⁵ wskazuje że *„Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.”* W naszym przypadku przepis ten należy stosować analogicznie.

Z przepisu tego wynika, że organizacje związkowe mogą się „pogrupować” we **wspólną reprezentację związkową** lub **w działające wspólnie reprezentacje związkowe**.

Czym jest wspólna reprezentacja związkowa i czy można ją utożsamiać z wspólną reprezentacją związkową, o której mowa w powyżej oraz czym są organizacje związkowe działające wspólnie?

W przypadku kilku organizacji związkowych działających u kilku pracodawców działających w jednej osobie prawnej organizacje te mogą stworzyć wspólną reprezentację – przykładowo reprezentowaną przez przewodniczących tych związków. Warunkiem powstania tej formy reprezentacji pracowniczej jest **zgodna wola wszystkich organizacji związkowych**. W takim przypadku rokowania poprzedzane są przykładowo wypracowywaniem przez związki jednego stanowiska odnośnie części lub całości zagadnień poruszanych w układzie i przedstawienia go podczas rokowań pod rozagę pracodawcy. Ta forma reprezentacji (i jednocześnie sposób prowadzenia rokowań) jest zatem możliwa tylko w przypadku organizacji związkowych ściśle ze sobą współpracujących. W przypadku, gdy **nie wszystkie** organizacje związkowe wyrażą taką wolę **wspólna organizacja związkowa w rozumieniu przytoczonego powyżej przepisu nie powstaje**.

Biorąc powyższe pod uwagę niedopuszczalna jest sytuacja, w której część związków formułuje wspólną reprezentację związkową i bierze na siebie przymiot jedyne reprezentanta strony społecznej eliminując z rokowań pozostałe organizacje związkowe. Oczywiście dopuszczalne jest by część organizacji związkowych podjęła ze sobą bliższą współpracę tworząc mniej lub bardziej sformalizowany podmiot. Nie będzie to jednak wspólna organizacja związkowa w rozumieniu wyżej wskazanych przepisów a jeden z kilku podmiotów biorących udział w rokowaniach. W takim przypadku w rokowaniach mamy do czynienia z „**działającymi wspólnie organizacjami związkowymi**”. Jest to zdecydowanie luźniejsza forma współpracy międzyzwiązkowej oraz zupełnie inny model prowadzenia rokowań. Przyjęcie tego sposobu oznacza, że pracodawca prowadzi rokowania jednocześnie ze wszystkimi organizacjami związkowymi. Organizacje te wypracowują wspólnego stanowiska. Stanowiska poszczególnych związków odnośnie konkretnych kwestii – także odrębne – są poddawane rokowaniom **na równych zasadach**. Dokonanie uzgodnienia polega zatem na objęciu kompromisem wszystkich stanowisk łącznie ze stanowiskiem pracodawcy. Współpraca organizacji związkowych ogranicza się zatem do wspólnego udziału w spotkaniach z pracodawcą. W tym miejscu należy także wskazać, że wspólne spotkania celem prowadzenia negocjacji są pewnym minimum, poza które organizacje związkowe nie mogą wyjść. Niedopuszczalne ustawowo jest zatem prowadzenie rokowań w jednym dniu przez część organizacji związkowych a w innym dniu przez pozostałe.

Osobną kwestią jest pomijanie w zaproszeniach na następujące po sobie spotkania negocjacyjne którejkolwiek z organizacji związkowych, które przystąpiły do rokowań. Takie postępowanie może przynieść ten sam skutek, który jest opisany w Odp. 1, czyli odmowę rejestracji układu.

ODP. 4

Kwestia finansowania doradztwa prawnego dla organizacji związkowych biorących udział w rokowaniach leży w wyłącznej gestii pracodawcy (w omawianym stanie faktycznym osoby prawnej skupiającej pracodawców). Biorąc pod uwagę normy i zwyczaj prawny zakazujący dyskryminacji związków zawodowych, spółka – jeśli zdecyduje się na taki krok musi uwzględnić w tym temacie zdanie wszystkich związków zawodowych. Wydaje się niedopuszczalne finansowanie doradztwa prawnego tylko tym związkom, które przystąpią do tego czy innego podmiotu reprezentującego związki w trakcie rokowań. Nie wydaje się jednak, że finansowanie związkom zawodnym doradztwa prawnego lub jego brak może mieć wpływ na ważność wynegocjowanego układu lub stanowić przeszkodę w jego rejestracji.

ODP. 5

Jak już wskazano w odpowiedzi 1, w rokowaniach uczestniczą wszystkie związki zawodowe, które do nich przystąpią. Od woli tych związków zależy w jakiej formie będą one w nich uczestniczyć. W przypadku jednej osoby prawnej skupiającej kilku pracodawców – w rokowaniach mogą wziąć oczywiście udział te organy, które zostaną wyznaczone przez podmioty (federacje, konfederacje związki), do których z wnioskiem o wyznaczenie zwrócą się niektóre lub wszystkie organizacje związkowe działające u skupionych w osobie prawnej pracodawców.

Jeśli wszystkie uczestniczące w rokowaniach podmioty, a w tym wyznaczone przez federacje, konfederacje lub związki organy, grupy bliżej współpracujących związków zawodowych mniej lub bardziej sformalizowane, a także pojedyncze zakładowe i międzyzakładowe organizacje związkowe podejmą decyzję o wspólnej organizacji związkowej – wg definicji omówionej w odp. 4 wtedy takowa powstanie. W tym przypadku rokowania prowadzone są przez organ osoby prawnej i wspólną reprezentację wyżej opisanych podmiotów. W innym przypadku (brak woli podmiotów do tworzenia wspólnej reprezentacji związkowej) rokowania prowadzone są przez organ osoby prawnej i działające wspólnie podmioty uprawnione do prowadzenia rokowań.

Szczególną uwagę należy jednak zwrócić na art. 241 [8] § 4 *„Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły,*

pod warunkiem uczestniczenia w tych rokowaniach wszystkich organów, o których mowa w § 3, wskazanych przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 i 2 oraz § 3.” Oznacza to, że w sytuacji, gdy choćby jeden z organów wskazanych przez związek, federację lub konfederację, działających u pracodawców nie uczestniczyłby w rokowaniach, należałoby uznać je za nieważne. Przytoczyć tu można komentarz do art. 241 [8] k.p. Waleriana Sanetry, w którym czytamy: „Inaczej niż w przypadku „zwykłych” zakładowych układów zbiorowych pracy rozwiązany został problem reprezentatywności po stronie pracowniczej (związkowej). Została ona bowiem związana z pojęciem reprezentatywności z art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 i 2 oraz § 3 oraz istnieniem w danej osobie prawnej zakładowych organizacji związkowych (co najmniej dwóch) należących do ponadzakładowej organizacji związkowej (co najmniej jednej). W rokowaniach - w razie braku wspólnego działania ze strony zakładowych organizacji związkowych - muszą uczestniczyć bowiem wszystkie organy wskazane przez organizacje ponadzakładowe, które są reprezentatywne w pojęciu art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 i 2 oraz § 3 (nie dotyczy to więc organów wskazanych przez inne ponadzakładowe organizacje związkowe - niereprezentatywne w pojęciu tych unormowań prawnych). Zasada ta dotyczy także fazy zawierania układu zbiorowego pracy, co oznacza, że dla jego ustanowienia wystarczy - w braku zbieżności poglądów związkowych uczestników rokowań - iż zostanie on podpisany przez wszystkie organy (w skrajnym przypadku może być to jeden organ) uczestniczące w rokowaniach, które korzystają ze szczególnie ukształtowanej (na potrzeby zakładowego układu zbiorowego pracy „osoby prawnej”) reprezentatywności i tym samym zdolności układowej. Przepisy art. 241²⁸ nie odsyłają do art. 241²⁵ i 241^{25a}- i w związku z tym należy przyjąć, że kwestia związkowych uczestników zakładowego układu zbiorowego pracy „osoby prawnej” oraz zdolności układowej i reprezentatywności w tym zakresie organizacji związkowych, zasadniczo w sposób odmienny i wyczerpujący unormowana została w art. 241²⁸.”

ODP 6

Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków, jak już wspomniano wyżej, przez członkostwo w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych (OPZZ) jest organizacją reprezentatywną w rozumieniu art. 241¹⁷ § 3. Jeśli u pracodawców skupionych w PGE GiKE S.A. działają związki zawodowe zrzeszone w ZZZE to mają one prawo zwrócić się do tej organizacji o wyznaczenie jednego organu do prowadzenia rokowań.

W takim przypadku ZZZE może (nie musi) taki organ wskazać. Zrzeszenie Związków Zawodowych ma prawo zatem kształtować reprezentację strony społecznej w rokowaniach, a nie żądać jej wyznaczenia.

Marcin Szymanek
doradca prawny