

Warszawa 30 06 2011

**INFORMACJA PRAWNA****Przedmiot****informacji:**

Zmiana niektórych postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy

**Podstawa****prawna****informacji**

- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy ( Dz. U.1998 r. Nr 21 poz. 94 )*
- *Ustawa z dnia 25.05.1991 o związkach zawodowych*

**Zleceniodawca****informacji:**

Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

**Podstawy****faktyczne****informacji:**

Zapytanie Zleceniodawcy

**Stan faktyczny**

Pracodawca i związki zawodowe podjęły próbę rozwiązania kwestii nagrody jubileuszowej – jako elementu zakładowego układu zbiorowego.

1. Jeśli pracodawca jest stroną ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla branży elektroenergetycznej, ze względu na fakt istniejących tam uregulowań – kwestie nagród jubileuszowych nie mogą być w układzie zakładowym pominięte.
2. Zmiany do zakładowego układu zbiorowego pracy wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Nie ma zatem możliwości prawnej wypowiedzenia przez którąkolwiek ze stron – w tym pracodawcę – części układu, która jest szczególnie dla niej niekorzystna. Jeśli strona (w tym pracodawca) nie uzyska pożądaných efektów w zakresie części układu może wypowiedzieć go w całości – z uwzględnieniem procedury wskazanej poniżej. Obok protokołu dodatkowego – jako metody zmiany układu istnieje jeszcze możliwość zawieszenia jego części określającej w sposób niekorzystny dla pracodawcy





prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Porozumienie zawierają pracodawca i organizacje związkowe. Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Kontrowersje dotyczące wypłaty jedynie nagród jubileuszowych a wynikające z polityki finansowej grupy kapitałowej nie muszą wpływać na ostateczne brzmienie układu. Zawieszenie wypłaty nagród jubileuszowych na trzy lata da pracodawcy i związkom zawodowym czas na zorientowanie się, jaki efekt, z jednej strony finansowy a drugiej strony motywacyjny lub demotywacyjny dla pracowników przyniesie zawieszenie tego elementu systemu wynagrodzenia. Należy uwzględnić także fakt, że w kolejnych latach długofalowa polityka grupy może ulec zmianie.

3. **[procedura zawarcia protokołu – strony uprawnione do jego zawierania]** Jeżeli układ został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności dotyczące tego układu a w tym protokoły dodatkowe podejmują te organizacje związkowe, które go zawarły. Jeśli strony układu wyraziły zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, która nie zawarła układu czynności opisane w zdaniu pierwszym podejmuje także ona, lub organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 241[17] lub art. 241[25a] § 1, ustawy kodeks wstąpiła w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu stosowne oświadczenie stronom tego układu.
4. Zawarcie protokołu dodatkowego następuje w drodze rokowań.
5. Podmiot występujący z inicjatywą zmiany układu poprzez zawarcie protokołu dodatkowego jest obowiązany powiadomić o tym każdą organizację związkową – stroną układu.
6. Strona uprawniona do zawarcia protokołu dodatkowego do układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników. Należy zatem rozpatrzyć czy żądanie pracodawcy w zakresie zmiany nagród jubileuszowych wynika z istotnej zmiany jego (pracodawcy –



- nie grupy) sytuacji ekonomicznej bądź finansowej. Jeśli przyczyny są inne – organizacje związkowe mogą odmówić przystąpienia do rokowań.
7. Każda ze stron rokowań nad protokołem dodatkowym jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony.
  8. Dobra wiara oznacza w szczególności:
    - 1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców, zatem jeśli stan finansów pracodawcy nie wymaga wypowiedzenia przepisów dot. nagrody jubileuszowej – nie ma podstaw do jej wypowiedzenia.
    - 2) powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców,
    - 3) poszanowanie interesów pracowników nie objętych układem.
    - 4) W doktrynie przyjmuje się także, iż zasada dobrej wiary obejmuje faktyczne dążenie do popisania protokołu dodatkowego w tym znaczeniu, że strona nie pozoruje rokowań i faktycznie dąży do rozwiązania problemu.
  9. Strony rokowań nad protokołem dodatkowym mogą określić tryb rozstrzygania kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, chyba że strony postanowią o ich stosowaniu w określonym zakresie.
  10. Prowadzący rokowania nad protokołem dodatkowym pracodawca jest obowiązany udzielić związkom zawodowym informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań a w tym w zakresie objętym tematyką nagród jubileuszowych. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego.
  11. Przedstawiciele związków zawodowych są obowiązani do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.
  12. Na żądanie każdej ze stron rokowań nad protokołem dodatkowym może być powołany ekspert, którego zadaniem jest przedstawienie opinii w sprawach związanych z



- przedmiotem rokowań. Koszty ekspertyzy pokrywa strona, która żądała powołania eksperta, chyba że strony postanowią inaczej.
13. Protokół dodatkowy zawiera się w formie pisemnej. Może on obowiązywać czas określony bądź nieokreślony.
  14. Przed upływem terminu obowiązywania protokołu dodatkowego zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać protokół za zawarty na czas nie określony.
  15. Treść postanowień protokołu dodatkowego wyjaśniają wspólnie jego strony.
  16. Jeśli strony nie zawrą protokołu dodatkowego – zgodnie z oczekiwaniami jednej ze stron – może on zostać rozwiązany .
    - 1) na podstawie **zgodnego** oświadczenia stron,
    - 2) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.
  17. Oświadczenie strony o rozwiązaniu układu oraz wypowiedzenie układu następuje w formie pisemnej.
  18. Jeśli układ nie zawiera klauzuli o jego stosowaniu do czasu zawarcia nowego układu lub innych postanowień w tym zakresie – przykładowo lub dziewięciomiesięcznego okresu wypowiedzenia - okres ten wynosi trzy miesiące kalendarzowe.
  19. Korzystniejsze dla pracowników postanowienia protokołu dodatkowego z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę.
  20. Postanowienia protokołu dodatkowego mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę.
  21. Protokół dodatkowy do układu podlega wpisowi do rejestru prowadzonego dla układów zakładowych przez właściwego okręgowego inspektora pracy.
  22. Protokół dodatkowy zawarty zgodnie z prawem do zakładowego układu zbiorowego pracy podlega rejestracji w ciągu jednego miesiąca - w odniesieniu do układu zakładowego, od dnia złożenia wniosku w tej sprawie przez jedną ze stron układu.
  23. Jeżeli postanowienia protokołu dotykowego do układu są niezgodne z prawem, organ uprawniony do jego rejestracji może za zgodą stron układu wpisać protokół do rejestru



- bez tych postanowień lub wezwać strony układu do dokonania w układzie odpowiednich zmian w terminie 14 dni.
24. Jeżeli strony protokołu nie wyrażą zgody na wpisanie go do rejestru bez postanowień niezgodnych z prawem lub nie dokonają w terminie odpowiednich zmian, organ uprawniony do rejestracji układu odmawia jego rejestracji. W ciągu 30 dni od dnia zawiadomienia o odmowie rejestracji przysługuje stronom odwołanie do właściwego dla siedziby pracodawcy sądu rejonowego - sądu pracy. Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.
  25. Osoba mająca interes prawny – zatem także pracownik - może, w terminie 90 dni od dnia zarejestrowania protokołu wystąpić do organu, który go zarejestrował, z zastrzeżeniem, że został on zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy. Zastrzeżenie powinno być złożone na piśmie i zawierać uzasadnienie. Organ rejestrujący w ciągu 14 dni po otrzymaniu zastrzeżenia, wzywa strony układu do przedstawienia dokumentów i złożenia wyjaśnień niezbędnych do rozpatrzenia zastrzeżenia. W razie stwierdzenia, że protokół został zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy, organ rejestrujący wzywa strony układu do usunięcia tych nieprawidłowości, chyba że ich usunięcie nie jest możliwe.
  26. Protokół dodatkowy wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania.
  27. Pracodawca jest obowiązany zawiadomić pracowników o wejściu protokołu dodatkowego w życie a także dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy układu uwzględniających protokół dodatkowy.

Marcin Szymanek  
doradca prawny

