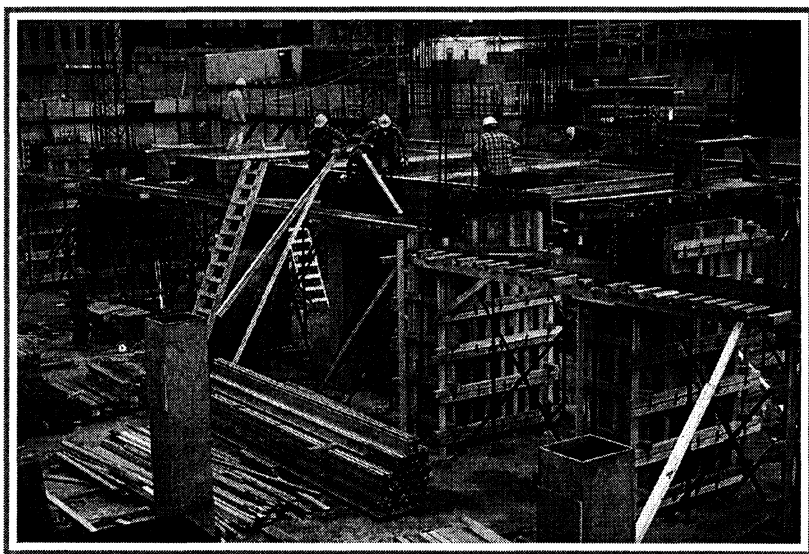


Iwona Sierocka

UKŁADY ZBIOROWE PRACY



Temida2

Białystok 1996

© Copyright by Temida 2
Białystok 1996

Żadna część tej pracy nie może być powielana ani rozpowszechniana, w jakiegokolwiek formie i w jakiegokolwiek sposób (elektroniczny, mechaniczny) włącznie z fotokopiowaniem, bez pisemnej zgody wydawcy.

ISSN 1231-0611

Opracowanie typograficzne oraz projekt okładki
Jerzy Banasiuk

Redaktor techniczny
Jerzy Banasiuk

Wydawca

TEMIDA 2

Przy współpracy i wsparciu finansowym
Wydziału Prawa Uniwersytetu Warszawskiego w Białymstoku

Druk: ORTHDRUK, Białystok, tel. 422-517

Wstęp

Historia układów zbiorowych pracy wiąże się z rozwojem pracowniczego ruchu zawodowego. Porozumienia zawierane w XIX wieku, znane pod nazwą umów zbiorowych, dotyczyły przede wszystkim płac i czasu pracy, ale także innych warunków umów o pracę, co do których brakowało regulacji ustawowej lub też istniejące rozwiązania nie zadawały pracownikom.¹

W rozwiniętych krajach zachodnich, szczególnie w USA, Kanadzie lub Japonii, układy zbiorowe pracy odgrywają obecnie istotną rolę w systemie źródeł prawa. Wynika to po pierwsze stąd, iż ustalane są one w drodze rokowań prowadzonych jedynie przez strony, tzn. pracodawców lub organizacje pracodawców i związki zawodowe, bez jakiegokolwiek ingerencji organów władzy i administracji państwowej. Po drugie wyłącznie partnerzy socjalni ustalają treść postanowień (nie są związani żadnymi ograniczeniami w tym zakresie). Zapewnia to dostosowanie sytuacji prawnej pracowników do zróżnicowanych warunków pracy istniejących u poszczególnych pracowników.

Scentralizowane zasady zarządzania gospodarką sprawiły, że układy zbiorowe pracy mimo, iż formalnie uznawane były za źródła prawa pracy, nie odgrywały w Polsce dotychczas znaczącej roli. Przyczyną tego stanu był brak niezależnych partnerów społecznych; związki zawodowe uzależnione były od partii komunistycznej, a kierownicy przedsiębiorstw - od administracji państwowej zarządzającej znacjonalizowaną gospodarką. Plany gospodarcze oraz daleko posunięta reglamentacja stosunków pracy normami ustawowymi przez państwo praktycznie wykluczały swobodę negocjacji układowych.

¹ W. Szubert: Układy zbiorowe pracy, Warszawa 1960 r., s. 9.

Sytuacja ta uległa zmianie z chwilą uchwalenia ustawy z dnia 28 września 1994 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw.²

Wprowadziła możliwość zawierania zakładowych układów zbiorowych i układów ponadzakładowych. Przyjęty w niej model układów zbiorowych pracy zapewnia stronom dużą swobodę w określaniu treści postanowień, wzmacnia ich pozycję, nadaje układom odmienną rolę i miejsce w systemie źródeł prawa. Podkreślić należy, że regulacje dotyczące układów zbiorowych pracy harmonizują z istniejącymi normami europejskimi.

² DzU. Nr 113, poz. 547.

ROZDZIAŁ I

Przepisy ogólne

W rozdziale pierwszym zamieszczone są przepisy odnoszące się do zawieranych układów zbiorowych pracy zarówno zakładowych, jak i ponadzakładowych. Ustawodawca wyjaśnił w nich podstawowe pojęcia unikając przy tym zbędnego powtarzania użytych zwrotów. Umożliwiło to zwarte sformułowanie przepisów Kodeksu pracy. Prawodawca wskazał zakres podmiotowy i przedmiotowy układów zbiorowych pracy, określił reguły jakim podlegają postanowienia, a także zasady jakimi powinny kierować się podmioty zawierające układ.

Zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy

Zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy po stronie pracowniczej określa art. 239 kp. Zgodnie z § 1 zasadą jest, że **układ zawiera się dla wszystkich pracowników (i tylko pracowników) zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami**, chyba że strony w układzie postanowią inaczej, przy czym wyłączenia te nie mogą się opierać o kryterium przynależności związkowej (np. strony mogą zdecydować, że wyłącza z danego układu pracowników określonej grupy zawodowej, których zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń są regulowane powszechnie odrębnymi przepisami lub innym układem - może to dotyczyć np. pracowników przyzakładowej przychodni. Od tej ogólnej zasady wskazanej w § 1 istnieją dwa wyjątki. Po pierwsze - zgodnie z § 3 **układu** (ponadzakładowego i zakładowego) **nie zawiera się dla mianowanych pracowników urzędów państwowych, mianowanych pracowników samorządowych, sędziów i prokuratorów**. Przepis ten oznacza, że **inni mianowani pracownicy**, np. nauczycie-

le, pracownicy PKP, lasów państwowych itd., mogą być objęci zawieranymi układami zbiorowymi pracy.³

Pewne ograniczenia dotyczą osób, których stosunek pracy powstał na podstawie powołania. Zgodnie z art. 241²⁶ § 2 kp. układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy. Mogą oni natomiast być objęci pozostałymi postanowieniami układu zakładowego, a także w pełnym zakresie postanowieniami ponadzakładowego układu. Ustawa nie definiuje pojęcia „osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy”. Stąd też należy sięgnąć do znowelizowanego kp.,⁴ w którym skreślono art. 23 kp. określający podmiot uprawniony do reprezentacji zakładu pracy w indywidualnym prawie pracy i zamiast niego dodano art. 3¹ kp. regulujący reprezentacją pracodawcy także w zakresie zbiorowego prawa pracy. W myśl art. 3¹ § 1 kp. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Według zaś § 2 przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie. Przez osobę zarządzającą należy zatem rozumieć osobę uprawnioną do dokonania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy. W szczególności dotyczy to członków zarządu spółek i spółdzielni oraz osób, które jednoosobowo zarządzają zakładem pracy (np. dyrektor przedsiębiorstwa państwowego, osoba fizyczna wyznaczona przez pracodawcę).⁵ Pojęcie to nie obejmuje natomiast osób, które swoje umocowanie do dokonania czynności z zakresu prawa pracy uzyskały od osób lub organizacji zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy.⁶

³ Z. Salwa: Układy zbiorowe pracy. Komentarz, Warszawa 1995 r., s. 18.

⁴ Dz.U. Nr 24 z 1996 r., poz. 110.

⁵ K. Kalinowski, A. Pancer: Układy zbiorowe pracy, Warszawa 1994 r., s. 19.

⁶ K. Jaśkowski: Układy zbiorowe pracy, Warszawa 1994 r., s. 57.

Postanowieniami układów zbiorowych mogą być także objęci pracownicy, których stosunek pracy powstał w drodze wyboru na określone stanowisko, jeżeli z faktem wyboru wiąże się obowiązek świadczenia pracy (powstanie stosunek pracy).

Po drugie - zgodnie z § 2 art. 239 kp. **postanowieniami układu zbiorowego pracy w całości lub części mogą być objęte osoby nie będące pracownikami w ścisłym znaczeniu tego słowa, lecz świadczące pracę na innej podstawie prawnej.** Mogą to być osoby świadczące pracę w oparciu o umowę zlecenia, agencji, osoby wykonujące pracę na rzecz zakładu pracy w systemie pracy nakładczej. Układem mogą być również objęci **emeryci i renciści.** Powstaje pytanie - czy układ może obejmować tylko osoby wskazane w § 2, czy również inne osoby nie wymienione w tych przepisach, w którym strony układu zbiorowego pracy chciałyby przyznać określone uprawnienia np. małżonkowi i dzieciom pracownika zmarłego wskutek wypadku przy pracy?

Odpowiedź na postawione pytanie wymaga rozstrzygnięcia, czy wskazane z tym przepisem osoby wymienione zostały w sposób wyczerpujący, czy tylko przykładowo. Wydaje się, że ustawodawca przymując zasadę swobody kształtowania przez strony zakresu podmiotowego, wskazał przykładowo najczęściej występujące w praktyce grupy osób nie będących pracownikami, które strony układu mogą objąć jego postanowieniami. Wprawdzie przepis § 2 nie zawiera słowa „w szczególności”, ale ponieważ o zakresie podmiotowym decydują strony zawierające układ, to skoro mogą wyłączyć spod regulacji układowej określone grupy pracowników, co może pogorszyć ich sytuację, to nie ma podstaw do odmowy im prawa postąpienia zgodnie ze swoją wolą również wówczas, gdy chcą przyznać osobom nie wymienionym w przepisie określone uprawnienia.⁷

⁷ Z. Salwa: Zakres podmiotowy i przedmiotowy układów zbiorowych pracy, PiZS nr 12/1994 r., s. 4.

Postanowieniami układu można objąć również pracowników młodocianych. Przepisy wprost tego nie zaznaczają, ale przecież młodociani są pracownikami w rozumieniu art. 2 kp., a zawierane z nimi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego są szczególnym rodzajem umów o pracę, wobec tego nasuwa się wniosek, iż podlegają oni regulacjom układowym.⁸

Zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy można rozpatrywać także z punktu widzenia rodzaju zakładów pracy, dla których mogą być one zawierane. W tym przedmiocie przepisy nie zawierają żadnych ograniczeń. Oznacza to, że układy zbiorowe pracy mogą obejmować pracowników zakładów państwowych, spółdzielczych, należących do spółek o kapitale mieszanym oraz będących własnością prywatną. Ograniczenia dotyczą jedynie rodzaju układu zbiorowego pracy.⁹ Z art. 241²² kp. wynika, iż pracownicy zatrudnieni w państwowych jednostkach sfery budżetowej mogą być objęci jedynie ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy. Ograniczenia dotyczą także zakładów pracy, w których nie działa zakładowa organizacja związkowa (w myśl art. 12 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych¹⁰ uchwałę o utworzeniu związku zawodowego podjąć ma co najmniej 10 osób), jak i tych zakładów, w których nie utworzono organizacji związkowej. W sytuacjach tych zabraknie bowiem strony uprawnionej do zawarcia układu.

Zakres przedmiotowy układów zbiorowych pracy

Zakres przedmiotowy układów zbiorowych pracy uregulowany został szeroko, dzięki czemu strony mają dużą swobodę w ustalaniu jego treści. Zgodnie z art. § 240 1 kp. układ określa: 1) warunki,

⁸ G. Goździewicz: Układy zbiorowe pracy, Bydgoszcz 1994r., s. 24.

⁹ Z. Salwa: Komentarz. jw., s. 16.

¹⁰ Ustawa z dnia 23 V 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234.

jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy z zastrzeżeniem § 3, 2) wzajemne zobowiązania stron układu.

Przepis ten wskazuje, że na treść danego układu zbiorowego mogą się składać dwa rodzaje postanowień, a mianowicie postanowienia normatywne i postanowienia obligacyjne. **Postanowienia normatywne będące konieczną częścią każdego układu zbiorowego określają jego treść, stwarzają pewne prawa i obowiązki osobom objętym układem, które w razie ich nieprzestrzegania mogą być dochodzone przez te osoby przed sądami pracy.** Postanowienia te stają się częścią składową treści nawiązywanego stosunku pracy w tych wszystkich jego elementach (składnikach), które są ukształtowane mniej korzystnie w indywidualnej umowie o pracę, akcie mianowania lub powołania.¹¹

Postanowienia normatywne opierają się na dwóch zasadach ogólnie przyjętych i mających swe uzasadnienie w przepisach prawa pracy, to jest na zasadzie niezmienności postanowień normatywnych i na zasadzie automatyzmu prawnego.¹²

Postanowienia obligacyjne są postanowieniami ustalającymi wzajemne zobowiązania, jakie w związku z zawartym układem spoczywają na stronach, które go podpisały. Nie wpływają natomiast na treść zawieranego lub zawartego stosunku pracy poszczególnych pracowników. Ich adresatami są bowiem jedynie strony zawierające układ, to jest organizacja pracodawców, właściwy minister, statutowe organy ogólnokrajowych podmiotów gospodarczych lub właściwy organ samorządowy (przy układach ponadzakładowych) i indywidualni pracodawcy (przy układach zakładowych) po jednej stronie oraz związki zawodowe podpisujące układ po drugiej stronie. Zaciągają one zobowiązania we własnym imieniu i tylko

¹¹ Z. Salwa: Zakres podmiotowy..., s. 5.

¹² W. Masewicz: Układy zbiorowe pracy, Warszawa 1970 r., s. 101.

one są odpowiedzialne za przestrzeganie tych postanowień. Przy układach ponadzakładowych strony, które zawarły układ mogą zobowiązać się nie tylko do przestrzegania postanowień obligacyjnych, lecz również do zapewnienia ich przestrzegania przez poszczególnych pracodawców i organizacje związkowe w zakładach pracy wchodzących w skład organizacji zawierającej układ.

Zgodnie z art. 240 § 1 pkt. 1 kp. treścią postanowień normatywnych układu zbiorowego pracy mogą być takie zagadnienia, jak wymiar czasu pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego, okresy wypowiedzenia, uprawnienia pracowników w okresie wypowiedzenia, zagadnienia dotyczące bhp.

Z uwagi na wykształcenie się zbiorowych stosunków pracy postanowienia tej części układu zbiorowego pracy można podzielić na dyspozycje normatywne (w zakresie indywidualnego prawa pracy) dotyczące indywidualnych stosunków pracy, np. zawarcie, rozwiązanie, zmiana umowy o pracę oraz postanowienia normatywne (w zakresie zbiorowego prawa pracy) odnoszące się do zbiorowych stosunków pracy, np. przedstawicielstwa związkowe, procedury rozwiązywania sporów zbiorowych.¹³

Zgodnie z § 2 układ może określać inne sprawy poza wymienionymi w § 1, nie uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. Przy czym nie dotyczy to wszystkich norm bezwzględnie obowiązujących (*ius cogens*), lecz chodzi jedynie o normy ściśle bezwzględnie obowiązujące, tzn. takie, które nie pozwalają na żadne odstępstwa od ich treści, zarówno na korzyść, jak i niekorzyść pracownika. Jeżeli przepisy jednostronnie bezwzględnie obowiązujące (semiimperatywne) dopuszczają możliwość odstępstwa od ich treści na korzyść pracownika, np. w umowie o

¹³ H. Lewandowski: Układy zbiorowe pracy, materiały przygotowane na X Ogólnopolski Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy, Kazimierz n. Wisłą 1995 r. (nie publ.).

pracę, to należy uznać, że odstępstwa takie możliwe są w układzie zbiorowym pracy.¹⁴

Przepis ten zezwala również na zamieszczenie w układach trzeciej grupy postanowień, które nie dotyczą treści stosunku pracy (czyli nie mających charakteru normatywnego), ani też wzajemnych zobowiązań stron układu. Do tej kategorii zaliczyć można uprawnienia socjalne pracowników, zasady korzystania z funduszu socjalnego, postanowienia dotyczące zasad współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi w zakresie przyjmowania i zwalniania z pracy. Problem związany z charakterem prawnym tych postanowień układu zbiorowego pracy próbowano rozstrzygnąć już pod rządami ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy.¹⁵ Kierując się wyraźną wskazówką tego aktu prawnego, co do zakresu treści norm układowych, doktryna okresu międzywojennego wszystkie postanowienia o wątpliwym charakterze (do takich właśnie postanowień zaliczono m.in. te, które miały za przedmiot zawieranie umów o pracę - nakazy i zakazy zatrudnienia, tzw. osobową organizację przedsiębiorstwa, to jest obsady poszczególnych stanowisk roboczych, obowiązkowe wyposażenie zakładu pracy w urządzenia socjalne lub kulturalne) zaliczała do sfery zobowiązaniowej. Rozstrzygnięcie to jednak było równoznaczne z przesunięciem ciężaru obowiązków na uczestników układu. Nie brało tym samym dostatecznie pod uwagę treści omawianych postanowień i pociągało za sobą znaczne osłabienie ich ochrony prawnej.¹⁶

Swobodę stron w kształtowaniu treści układu zbiorowego pracy ogranicza § 3 określający rodzaje spraw, które nie mogą być przedmiotem regulacji układowej. Wyłączenia te dotyczą następujących zagadnień:

¹⁴ Z. Salwa: Komentarz, s. 19.

¹⁵ Dz.U. Nr 31, poz. 242.

¹⁶ W. Szubert: jw., s. 250.

1) zasad szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy,

2) uprawnień przysługujących w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, z wyjątkiem przysługującego z tego tytułu wynagrodzenia lub odszkodowania,

3) odpowiedzialności porządkowej oraz dyscyplinarnej,

4) urlopów macierzyńskich i wychowawczych,

5) ochrony wynagrodzenia za pracę.

Wyłączenia te zostały ustalone wyczerpująco. Dotyczą one wszelkiego rodzaju spraw objętych danym ograniczeniem, zarówno o charakterze materialnym, jak i procesowym. Jeżeli więc przepisy wskazują, że układ nie może określać zasad szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy, oznacza to niedopuszczalność zamieszczania w nim postanowień ograniczających wypowiedzenie i rozwiązanie umów o pracę w szerszym zakresie, niż to wynika z przepisów prawa pracy. Według pkt. 2 układy zbiorowe pracy nie mogą ustalać innych uprawnień przysługujących w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę niż wskazane w Kodeksie pracy, tzn. innych niż uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy. Natomiast mogą one ustalać w inny, korzystniejszy dla pracownika, sposób, zasady i wymiar przysługującego pracownikowi w tych wypadkach wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz korzystniejsze zasady przyznawania i wysokość należnego z tego tytułu odszkodowania. Mogą one np. uznać, że odszkodowanie będzie w wysokości wyższej niż przewiduje art. 58 kp. uzależnionej np. od stażu pracy pracownika w danym zakładzie pracy.¹⁷

¹⁷ Z. Salwa: Komentarz, s. 24.

Zakaz określony w § 3 pkt. 3 obejmuje odpowiedzialność porządkową uregulowaną w art. 108-113¹ kp. Odpowiedzialność tę ponoszą pracownicy, którzy nie przestrzegając ustalonego porządku i dyscypliny, regulaminu pracy, przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych, zakazu opuszczania pracy bez usprawiedliwienia, stawienia się do pracy po spożyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości albo spożywania alkoholu w czasie pracy. Zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami ten rodzaj odpowiedzialności ustawodawca wiązał wyłącznie z uspołecznionymi zakładami pracy, ale w orzecznictwie był wyrażany pogląd, że może być ona stosowana także do spółek prawa handlowego, w których Państwo jest wyłącznym lub przeważającym udziałowcem bądź akcjonariuszem (jednostka państwowa). Obecnie w kp. przewiduje się objęcie odpowiedzialnością porządkową wszystkich pracodawców zarówno uspołecznionych, jak i nieuspołecznionych, co wiąże się z likwidacją tego podziału.

Spod regulacji układowej przepisy wyłączają również odpowiedzialność dyscyplinarną będącą szczególną odpowiedzialnością przewidzianą w pragmatykach pracowniczych i służbowych, ponoszoną przez osoby zatrudnione na określonych stanowiskach lub wykonujące specyficzne funkcje publiczne. Dotyczy to m.in. sędziów, prokuratorów, radców prawnych, nauczycieli akademickich.¹⁸

Układ zbiorowy pracy nie może zawierać także postanowień dotyczących urlopów macierzyńskich i wychowawczych. Urlopy ma-

¹⁸ Sędziowie: za przewinienia służbowe i uchybienie godności urzędu sędziowskiego - art. 80 i nast. ustawy z 20 VI 1985 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (tj. Dz.U. z 1994 r., Nr 7, poz. 25 ze zm.). Prokuratorzy - za przewinienia służbowe i uchybienie godności urzędu prokuratorskiego - art. 66 i nast. ustawy z 20 VI 1985 r. o prokuraturze (tj. Dz.U. z 1991 r., Nr 25, poz. 103). Radcy prawni i aplikanci radcowscy - za naruszenie ustawy o radcach i za czyny sprzeczne ze ślubowaniem radcowskim lub zasadami etyki radcowskiej - art. 64 i nast. ustawy z 6 VII 1992 r. o radcach prawnych (Dz.U. Nr 19, poz. 145).

cierzyńskie uregulowane są w Kodeksie pracy (art. 180 i następne). Przesłanki prawa do tego urlopu i jego wymiar określają przepisy bezwzględnie obowiązujące, które zgodnie z zasadą wskazaną w art. 240 kp. nie mogą być zmienione w drodze regulacji układowej.

Urlopy wychowawcze udzielane na wniosek pracownicy w celu sprawowania opieki nad dzieckiem reguluje częściowo art. 186 kp., a w całości rozporządzenie RM.¹⁹

Zakaz określania w układzie ochrony wynagrodzenia za pracę dotyczy ochrony przewidzianej w art. 84-91 kp. Największe znaczenie ma ten zakaz w odniesieniu do przepisów od opuszczalności potrąceń z wynagrodzenia na podstawie tytułów wykonawczych, gdyż ograniczenie tej dopuszczalności w układzie zbiorowym pracy naruszałoby interesy osób trzecich, będących wierzycielami pracownika.²⁰

Stosunek układów zbiorowych pracy do przepisów prawa pracy

Swobodę stron w ustalaniu treści układu ogranicza nie tylko art. 240 § 3 kp., ale także art. 241 kp., w myśl którego postanowienia układu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż ustawowe przepisy prawa pracy lub przepisy wydane na ich podstawie. Przepis ten odnosi się do wszystkich ustaw z zakresu prawa pracy i do wszystkich aktów prawnych wydanych z ich upoważnienia (np. wydane na podstawie art. 298 kp. pragmatyki służbowe kolejarzy, pracowników lasów państwowych), a więc do przepisów wykonawczych do kp. i innych ustaw. Z art. 241 kp. w myśl którego układy zbiorowe pracy mają pierwszeństwo przed przepisami ustawowymi,

¹⁹ Rozp. RM z dnia 17 lipca 1981 r. w sprawie urlopów wykonawczych (Dz.U. z 1990 r., Nr 76, poz. 454).

²⁰ K. Jaśkowski: jw., s. 16.

wyciągnąć można dwa wnioski. Po pierwsze - **postanowienia układu zbiorowego pracy mogą być tylko co najmniej tak samo korzystne jak przepisy prawa pracy lub korzystniejsze od nich.** Zamieszczenie w układzie postanowień tak samo korzystnych byłoby jednak zbędnym powtórzeniem przepisów. Ponadto dotychczasowe doświadczenia wykazują, że powtarzane w układzie zbiorowym pracy przepisy ustawowe nie zawsze były wierne, co powodowało niepotrzebne nieporozumienia w ich właściwym stosowaniu. Wobec tego układy zbiorowe powinny zawierać jedynie postanowienia korzystniejsze od przepisów kodeksu i innych aktów prawnych. Po drugie - **każde nowe przepisy ustaw i aktów wykonawczych regulujące prawa i obowiązki pracowników wydane po zawarciu układu, normujące sprawy zawarte w układzie zbiorowym pracy w sposób korzystniejszy wejdą w miejsce odpowiednich postanowień układu.** Ustalona bowiem przez Kodeks pracy zasada, że postanowienia układu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy ustaw i aktów prawnych wydanych na ich podstawie, odnosi się nie tylko do momentu zawierania układów, ale ma zastosowanie przez cały okres ich obowiązywania.²¹

Omawiana zasada odnosi się również do stosunków zachodzących między postanowieniami ponadzakładowego i zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 241²⁶ § 1 kp.). Przy czym od reguły tej istnieje wyjątek, a mianowicie w okresie nie dłuższym niż jeden rok warunki umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy mogą być nie tylko mniej korzystne dla pracowników od zawieszonych postanowień układu zakładowego, ale także od postanowień układu ponadzakładowego, którym pracownicy ci są objęci (art. 241²⁷ kp.). Podkreślić należy, iż nie mogą być one jednak mniej korzystne niż przepisy prawa pracy regulujące treść stosunku pracy.

²¹ Z. Salwa: Układy zbiorowe pracy w świetle kodeksu pracy. Paestra z 1975/1 s. 18.

Postanowienia obligacyjne układów zbiorowych

Wspomniałam, że na treść układów zbiorowych pracy, obok postanowień normatywnych mogą składać się również postanowienia o charakterze obligacyjnym. Zamieszczenie ich jest fakultatywne, zależne jedynie od woli stron.²² Zakres przedmiotowy postanowień obligacyjnych zarówno w Polsce, jak i w krajach zachodnich określany był bardzo ogólnie. Zazwyczaj zaliczano tutaj wszelkie zobowiązania stron związane z pracą.²³ W nauce prawa pracy ograniczano się pierwotnie do definicji negatywnych. Wychodząc mianowicie z założenia, że na treść układów zbiorowych pracy składają się wyłącznie dwa rodzaje postanowień - normatywne i obligacyjne - oraz mając na uwadze, że przedmiot tych pierwszych jest wyraźnie określony, uznano za domenę postanowień drugiej kategorii wszystko to, co nie miało charakteru normy, a w szczególności, co nie dotyczyło treści umów o pracę. Odmianą tego samego stanowiska było stwierdzenie, że przedmiotem postanowień obligacyjnych układu jest regulowanie wszelkich stosunków prawnych - poza stosunkami pracy - między pracodawcami i ich organizacjami z jednej strony a pracownikami i ich związkami z drugiej. Na określeniach tego rodzaju trudno było jednak poprzestać z uwagi na to, że zakres przedmiotowy postanowień normatywnych nasuwał również sporo problemów. Stało się niezbędne bliższe, pozytywne określenie postanowień obligacyjnych.²⁴

Z tego też względu w art. 241¹ kp. ustawodawca wskazał przykładowo, w oparciu o dotychczasowe doświadczenia, najbardziej typowe rodzaje spraw mających istotne znaczenie dla stosowania układu. Strony mogą w szczególności ustalić: 1) sposób publikacji układu i rozpowszechniania jego treści, 2) tryb dokonywania okreso-

²² Z. Salwa: Zakres podmiotowy..., s. 8.

²³ Art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy z 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy.

²⁴ W. Szubert: jw., s. 218.

wych ocen funkcjonowania układu, 3) tryb wyjaśniania treści postanowień układu oraz rozstrzygnięcia sporów między stronami w tym zakresie, 4) wzajemne obowiązki dotyczące przestrzegania postanowień układu.

Ponadto strony mogą ustalić również inne postanowienia o charakterze obligacyjnym, które uznają za ważne dla prawidłowego przestrzegania układu. Mogą to być np. postanowienia dotyczące określenia skutków prawnych naruszenia postanowień obligacyjnych i zasad odszkodowania w przypadku ich naruszenia, współdziałania w tworzeniu różnego rodzaju instytucji i urzędzeń socjalnych oraz zarządzania nimi. **Wymienione przez ustawodawcę postanowienia nie określają ich treści, lecz jedynie rodzaje spraw, których mogą dotyczyć.** Tak więc sama publikacja układu i udostępnianie go pracownikom należy do obowiązków pracodawcy (art. 241¹² kp.), natomiast strony mogą ustalić w jakiej nastąpi to formie.²⁵

Zawarcie układu zbiorowego pracy

W świetle art. 241² § 1 kp. **układ zbiorowy pracy dochodzi do skutku w drodze rokowań.** Ponieważ dotychczasowe przepisy unikały tego terminu zastępując go innymi zwrotami, jak np. „ustalenie treści nowego układu”, „uzgadnianie przez strony projektu układu” nasuwa się pytanie - czy istnieją argumenty przemawiające za słusznością obecnej regulacji?

Przede wszystkim zauważyć należy, że we współczesnych, rozwiniętych krajach zachodnich rokowania zbiorowe i zawierane w ich wyniku układy i inne porozumienia są ważnym instrumentem regulowania stosunków pracy. Rokowania uznane zostały nie tylko za metodę regulowania płac i warunków pracy, lecz także za zasadni-

²⁵ Z. Salwa: Komentarz, s. 27.

czy zinstytucjonalizowany proces, za pośrednictwem którego strony organizują swe stosunki na stałej, uporządkowanej podstawie.

Po drugie - metoda rokowań zbiorowych jako metoda tworzenia projektów prawa lub oddziaływania na jego zmianę jest integralnie związana z faktem istnienia związków zawodowych i ich rolą w państwie i społeczeństwie. W warunkach istnienia ruchu zawodowego nie sposób przyjąć innej koncepcji dochodzenia układu do skutku. Jak wynika z badań Akademii Nauk Społecznych ruch zawodowy preferuje rokowania jako formę wspólnego działania służącego uzyskaniu określonych celów.

Po trzecie - konwencje MOP kładą nacisk na upowszechnianie rokowań, jako metody rozwiązywania sporów o interesy. Zasada ta została wskazana w konwencji nr 98 MOP dotyczącej prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych z 1959 r. Art. 4 tej konwencji stwierdza, że w razie potrzeby należy stosować środki odpowiadające warunkom krajowym w celu zachęcenia i popierania jak najszerzego rozwoju procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych pracy pomiędzy pracodawcami z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej strony w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy. W 1981 r. MOP ponownie podkreśliła wagę sprawy uchwalając konwencję nr 154 dotyczącą popierania rokowań zbiorowych oraz zalecenie nr 163 w tej sprawie. Konwencja nr 154 zobowiązuje państwa do przedsięwzięcia środków mających na celu umożliwienie negocjacji zbiorowych wszystkim pracodawcom i grupom pracowników w zakresie ustalonym konwencją. Zaś zalecenie stwierdza, że należy podjąć, jeżeli jest to niezbędne, środki dostosowane do krajowych warunków, w celu umożliwienia rokowań zbiorowych na każdy szczeblu, w tym także na szczeblu zakładu pracy, przedsiębiorstwa, regionalnym i krajowym.²⁶ Rozwijanie dialogu pomiędzy kierownikiem przemysłowym

²⁶ J. Pachol: Uwarunkowania i model tworzenia prawa pracy, Warszawa 1986 r., s. 223.

a pracownikami zaleca również Traktat Wspólnoty Europejskiej wprowadzony w 1986 r. Jednolitym Aktem Europejskim.

Ustawodawca nie określił dokładnie procedury rokowań. Wskazał jedynie ogólne zasady dotyczące przystąpienia do rokowań, eliminujące konflikty, które mogą powstawać w trakcie negocjacji.

Obowiązek przystąpienia do rokowań

Z wnioskiem o przystąpienie do rokowań w celu zawarcia układu zbiorowego pracy lub dokonania w nim zmian wystąpić może każda ze stron upoważniona do zawarcia układu, tzn. pracodawca, organizacje pracodawców oraz każda organizacja związkowa mająca zdolność układową. Zgodnie z art. 241² § 2 kp. podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest obowiązany powiadomić o tym każdą organizację związkową reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe. Druga strona w pewnych sytuacjach obowiązana jest przystąpić do rokowań, w innych nie ma takiego obowiązku. W myśl § 3 strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań:

1. W celu zawarcia układu dla pracowników nie objętych układem (przy czym chodzi tu o pracowników, którzy mogą być objęte układem),

2. W celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszenia się sytuacji materialnej pracowników; zmiana sytuacji ekonomicznej i finansowej pracodawców może być podstawą żądania renegotjacji układu zbiorowego przez pracodawców jeżeli ulegnie ona pogorszeniu, jak i związków zawodowych gdy się poprawi. Natomiast po-

gorszenie się sytuacji materialnej pracowników spowoduje wystąpienie związków zawodowych z tym żądaniem,

3. Jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu wypowiedzenia układu.

Sposób prowadzenia rokowań

Procedurę rokowań ustawodawca pozostawił stronom, sam ograniczył się do wskazania reguł postępowania, którymi są: a) **zasada prowadzenia rokowań w dobrej wierze**, b) **z poszanowaniem słusznych interesów drugiej strony**. Oznacza to w szczególności: 1) uwzględnienie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców, 2) powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców, 3) poszanowanie interesów pracowników nie objętych układem.

Określenie „dobra wiara” występuje w cywilistyce. Art. 7 kc. stanowi, że jeżeli ustawa uzależnia skutki prawne od dobrej lub złej wiary, domniemywa się istnienie dobrej wiary. W przepisie tym chodzi o pojęcie „dobrej wiary” w sensie podmiotowym (subiektywnym, a nie obiektywnym), oznaczającym stan psychiczny osoby (określonego podmiotu prawnego), związany z błędnym, ale usprawiedliwionym jej przekonaniu o istnieniu jakiegoś prawa lub stosunku prawnego lub też sytuacji istotnej z punktu widzenia prawa, mimo że rzeczywisty stan prawny obiektywnie jest odmienny.²⁷ Uważam, iż rokowania będą prowadzone w dobrej wierze, o ile strony przekonane będą, że możliwe jest osiągnięcie porozumienia, kompromisu satysfakcjonującego obie strony.

²⁷ Kodeks cywilny. Komentarz pod red. Jana Winiarza, Warszawa 1989 r., s. 23.

Powyższą zasadę uzupełnia nakaz respektowania słusznych interesów drugiej strony. Trudno jest oczywiście jednoznacznie stwierdzić jakie interesy kontrahenta są słuszne, a jakie takimi nie są, ponadto to co jedna strona uzna za „słuszne”, druga strona może ocenić inaczej. Sądzę, że pracodawca powinien uwzględniać postulaty związków zawodowych w takim zakresie, w jakim pozwala na to jego sytuacja ekonomiczna. Z kolei związki zawodowe powinny powstrzymać się od wysuwania nadmiernych, niemożliwych do zrealizowania żądań.

Tryb rozstrzygnięcia sporów związanych z rokowaniami

Autonomia stron przejawia się również w określeniu własnego trybu rozstrzygnięcia sporów związanych z przedmiotem rokowań. Zgodnie z art. 241³ § 2 kp. strony układu mogą określić tryb rozstrzygnięcia kwestii spornych lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych,²⁸ chyba że strony postanowią o ich stosowaniu w określonym zakresie.

Porozumienie dotyczące spraw wskazanych w § 2 ma charakter fakultatywny, wiąże tylko jego strony i obowiązuje do końca rokowań. Nie może ono zmieniać uprawnień związków zawodowych nie biorących udziału w rokowaniach, ani ograniczać indywidualnych uprawnień pracowników.²⁹

²⁸ Ustawa z dnia 23 V 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236).

²⁹ K. Jaśkowski: jw. s. 22.

Udzielanie informacji związkom zawodowym

Ustawa nakłada na pracodawców obowiązek udzielania przedstawicielom związków zawodowych prowadzących rokowania informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością GUS (art. 241⁴ § 1 kp.). Moim zdaniem jest to konieczne do tego, aby związki zawodowe wysuwały postulaty możliwe do zrealizowania. Przypuszczam, że gdyby przekazywanie powyższych informacji uzależnione zostało od woli pracodawcy, to związki zawodowe byłyby ich pozbawione bądź informowane niezrzetelnie, a to z kolei mogłoby wywoływać konflikty. Art. 241⁴ § 1 kp. wiąże się z art. 28 ustawy o związkach zawodowych, w myśl którego pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związków zawodowych informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Pojęcie „informacje o zasadach wynagradzania” obejmuje nie tylko informacje o przepisach regulujących kształtowanie wynagrodzeń, ale także dane o konkretnie występujących w zakładzie pracy zjawiskach gospodarczych, o jego sytuacji finansowej, określonych funduszach, w tym zwłaszcza funduszu płac, a nawet informacji o wysokości wynagrodzeń określonej grupy zawodowej lub o kształtowaniu się wynagrodzeń na określonych rodzajach stanowisk.³⁰

Jeżeli istnieją wątpliwości co do rzeczywistego stanu ekonomicznego zakładu i jego perspektyw na żądanie każdej ze stron 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 (art. 241⁴ § 3 kp.).

³⁰ W. Masewicz: Układy zbiorowe pracy, Bydgoszcz 1994 r., s. 115.

Zakaz ujawniania uzyskanych informacji

Ujawnienie niektórych informacji uzyskanych od pracodawcy mogłoby przynieść mu szkody. Dlatego też według art. 241⁴ § 2 kp. **przedstawiciele związków zawodowych są obowiązani do nieujawniania uzyskanych od niego informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o nieuczciwej konkurencji.**³¹ Na podstawie art. 11 ust. 4 tej ustawy przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nie ujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, handlowe lub organizacyjne przedsiębiorstwa, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Obowiązek zachowania tajemnicy wiąże pracowników przez cały czas trwania stosunku pracy oraz przez trzy lata po jego ustaniu, chyba że umowa o pracę stanowi inaczej albo ustał stan tajemnicy. Ujawnienie przez pracownika tych informacji spowoduje nie tylko zastosowanie wobec niego kary przewidzianej w powołanej ustawie, ale może być także podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Ponadto pracodawca może dochodzić naprawienia szkody wyrządzonej mu na podstawie przepisów prawa cywilnego.³² Dodać należy, że w świetle § 4 przepisy § 1-3 nie naruszają przepisów Ustawy z dnia 14 XII 1982 r. o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej.³³ Przestrzeganie ich należy do obowiązków pracownika (art. 100 2 pkt 6 kp.), a ujawnienie ich zagrożone jest karą przewidzianą w art. 260-264 kk.

³¹ Ustawa z dnia 16 V 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. Nr 47, poz. 211).

³² Z. Salwa: Komentarz, s. 37.

³³ Dz.U. Nr 40, poz. 271 ze zm.

Forma i okres obowiązywania układu zbiorowego pracy

Układ zbiorowy pracy (ponadzakładowy i zakładowy) zawiera się w **formie pisemnej na czas określony lub nie określony** (art. 241⁵ § 1 kp.). W układzie ustala się: 1) zakres jego obowiązywania czyli wskazanie pracowników i pracodawców, wobec których stosuje się układ zbiorowy, 2) siedziby stron.

Okres obowiązywania układu ustalają strony. Jeżeli postanowią, że układ zawierają na czas określony, powinny wskazać datę kalendarzową lub zdarzenie powodujące rozwiązanie układu zbiorowego pracy. Zgodnie z art. 241⁵ § 3 kp. strony mogą przed upływem terminu obowiązywania układu przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać, że układ zawiera się na czas nie określony. Dokonuje się tego w drodze protokołu dodatkowego (art. 241⁹ § 1 kp.).

Powstaje pytanie, jakie skutki wywołuje niezachowanie formy pisemnej? W przeciwieństwie do obecnie obowiązujących przepisów ustawa z 1937 r. wyraźnie wskazywała, iż warunkiem ważności układu jest forma pisemna.³⁴ A jak kwestię tę reguluje Kodeks pracy? Skoro układ wchodzi w życie po rejestracji (art. 241¹² § 1 kp.), ta zaś jest możliwa dopiero wówczas, gdy organ rejestracyjny dysponuje właściwym dokumentem, to **niezachowanie formy pisemnej powoduje bezskuteczność układu.**³⁵

Wyjaśnianie treści układu

Autentycznej interpretacji postanowień układu mogą dokonać jedynie strony zawierające układ (art. 241⁶ § 1 kp.). Dlatego też wśród postanowień obligacyjnych znajduje się postanowienie

³⁴ W. Szubert: jw., s. 278.

³⁵ K. Jaśkowski: jw., s. 25.

określające tryb w jakim następować będzie wyjaśnianie treści układu zbiorowego pracy. Wyjaśnienie dokonane wspólnie przez strony wiąże nie tylko te, które układ zawarły, ale także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Wykładnia przepisów układu zbiorowego pracy nie wiąże natomiast sądu.

Zmiana postanowień układu zbiorowego pracy

W trakcie obowiązywania układu mogą powstać sytuacje wymagające zmiany jego postanowień. Dokonuje się tego w drodze protokołów dodatkowych, do których stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu. O ile nie ma problemu ze wskazaniem właściwej organizacji związkowej, gdy układ zawarł jeden związek, to pojawia się pytanie - jaka organizacja związkowa może przystąpić do rokowań zmierzających do zmiany układu zbiorowego pracy, jeżeli rokowania prowadziło kilka organizacji? Art. 241⁹ § 2 kp. stanowi, że jeżeli układ został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności dotyczące tego układu podejmują organizacje związkowe, które go zawarły. Przy czym chodzi tu o wszystkie działające wspólnie organizacje związkowe. Zasada ta odnosi się również do drugiej strony, jeżeli układ zawarła więcej niż jedna organizacja pracodawców. Wiaże się to bowiem z zasadą równości pozycji prawnej stron zawierających układ.³⁶

Za wnioskiem, iż żadna organizacja związkowa nie może działać na własną rękę przemawia fakt, że układ zbiorowy pracy zawierany jest wspólnie przez wszystkie organizacje związkowe. Stanowią one jedną stronę układu. Wobec tego wszelkie czynności odnoszące się do układu powinny być wynikiem ich zgodnego i jednolitego dzia-

³⁶ Z. Salwa: Komentarz, s. 48.

łania.³⁷ Można uznać, że między podmiotami stanowiącymi jedną ze stron układu zbiorowego pracy zachodzi w pewnym sensie współuczestnictwo materialne (analogia z art. 72 1 kpc.), tzn., iż mogą one występować wobec drugiej strony układu tylko łącznie (razem) i dla dokonania czynności zawarcia lub wypowiedzenia układu konieczna jest zgodna wola ich wszystkich. Poza samą zasadą współuczestnictwa materialnego dalsza analogia do przepisów i pojęć prawnych z procedury cywilnej jest niedopuszczalna. Z tych m.in. względów niedopuszczalne jest przyjęcie, że w stosunku do drugiej strony układu każdy z podmiotów prawa związanych więzią współuczestnictwa materialnego działa skutecznie prawnie we własnym imieniu, działając indywidualnie i bez porozumienia z pozostałymi.³⁸ Innego zdania jest G. Goździewicz. Uważa, iż bez względu na to ile występuje podmiotów po stronie związkowej, każdy z nich przez cały okres obowiązywania układu posiada uprawnienia podejmowania wszelkich czynności związanych z samym układem. Czynności te będą polegały na zmianie treści układu w formie protokołów dodatkowych, wyrażeniu zgody na wejście w prawa strony reprezentatywnych organizacji ponadzakładowych, wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu, wyjaśnieniu jego treści, dokonywaniu okresowych ocen funkcjonowania układu i innych.³⁹ Uważam, że stanowisko to może budzić pewne wątpliwości. Umożliwia bowiem jednej organizacji związkowej nie tylko dokonanie w układzie zbiorowym pracy zmian, które nie interesują innych podmiotów objętych układem, ale nawet rozwiązanie układu wtedy, gdy nie godzą się na to pozostałe organizacje związkowe.

Od zasady określonej w art. 241⁹ § 2 kp. przewiduje się dwa wyjątki. Po pierwsze - według § 3 strony układu mogą wyrazić zgo-

³⁷ W. Sanetra: Strony układu zbiorowego pracy po nowelizacji Kodeksu pracy, PiZS nr 2/1995 r., s. 8.

³⁸ W. Masewicz: jw., s. 92.

³⁹ S. Goździewicz: jw., s. 95.

dę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, która nie zawarła układu lub która powstała po jego zawarciu. Po drugie - organizacja związkowa, która nie zawarła układu ponadzakładowego lub która powstała po jego zawarciu, wstępuje w prawa i obowiązki strony tego układu, gdy po jego zawarciu została stwierdzona reprezentatywność tej organizacji. (§ 4) Informacja o wstąpieniu organizacji związkowej w prawa i obowiązki strony układu podlega zgłoszeniu do rejestru układu.

Rozwiązanie układu zbiorowego pracy

W zależności od czasu obowiązywania układu mogą być stosowane różne sposoby uchylania się od jego skutków. Tak jak dotychczas układ zawarty na czas określony rozwiązuje się z upływem okresu na jaki został zawarty. Może być rozwiązany wcześniej na podstawie porozumienia stron. Natomiast układ zawarty na czas nie określony rozwiązuje się na podstawie porozumienia lub z upływem wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron układu. Wypowiedzenie układu powinno nastąpić w formie pisemnej. Okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące kalendarzowe, chyba że strony postanowią inaczej. Oświadczenie stron o rozwiązaniu układu również wymaga pisemnej formy.

W razie wypowiedzenia lub rozwiązania układu, do czasu zawarcia nowego, obowiązuje układ dotychczasowy, chyba że strony nie zamierzają zawrzeć nowego układu. W związku z tym nasuwa się pytanie - co się stanie, jeżeli oświadczenie w tej sprawie złoży tylko jedna strona? W takiej sytuacji opierając się na dosłownym brzmieniu § 4 wypowiedziany układ będzie obowiązywał w dalszym ciągu do czasu zawarcia nowego układu, przy czym ten z kolei nie zostanie zawarty z powodu braku zgody obu stron w tym przedmiocie. W ten sposób często nie mogłoby dojść do skutecznego rozwiązania układu zbiorowego pracy. Zatem art. 241⁷ § 4 kp. należy

chyba interpretować inaczej. Dopuścić więc należałoby możliwość - choć jest to bardzo wątpliwe - złożenia oświadczenia, o jakim jest mowa w tym przepisie, przez każdą ze stron.⁴⁰

Charakteryzując postanowienia normatywne wspomniałam, że obowiązuje w stosunku do nich zasada niezmienności co oznacza, że treść powyższych postanowień nie może być zmieniona w odniesieniu do poszczególnych stosunków pracy przez umowy indywidualne. Uznanie jej jest więc równoznaczne z traktowaniem układów w ich części normatywnej jako źródła prawa o charakterze bezwzględnie obowiązującym. Skuteczność prawna tych postanowień wyraża się także w tym, że działają one na zasadzie automatyzmu prawnego. Uchylając treść postanowień umownych z nimi sprzecznych, zastępują je *ex lege*. Problem powstaje wówczas, gdy rozważa się trwałość zmian wprowadzonych do treści umów indywidualnych lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy przez układ na zasadzie automatyzmu prawnego. Należy się zastanowić jaką treść przybierze umowa o pracę po wygaśnięciu układu, który ją przekształcił. Możliwe są tu dwa rozwiązania. Pierwsze polega na uznaniu, że umowa, której treść została zmieniona układem trwa nadal, co do czasu rozwiązania jej w sposób przewidziany przez prawo. Zatem modyfikacje wprowadzone do indywidualnej umowy przez układ zbiorowy pracy mają trwały charakter, uniemożliwiający ich zmianę bez rozwiązania (wypowiedzenia zmieniającego) całej umowy. Druga możliwość - sprowadza się do uznania, że wygaśnięcie układu powoduje powrót umowy do jej pierwotnej treści. Oznacza więc nadanie warunkom uzgodnionym przez strony trwalszej mocy, niż postanowieniom układu, gdyż obowiązywałyby przez cały czas istnienia danego stosunku pracy, podczas gdy postanowienia układu zbiorowego pracy tylko przez okres jego obowiązywania.⁴¹

⁴⁰ L. Florek: Rokowania i układy zbiorowe pracy, PiP nr 12/1994 r., s. 15.

⁴¹ W. Szubert: jw., s. 179-181.

W świetle art. 241⁷ § 5 kp. zmiany umowy indywidualnej (i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy) wprowadzone przez układ mogą być po jego rozwiązaniu uchylone z równoczesnym przywróceniem jej pierwotnego brzmienia przy zachowaniu terminu wypowiedzenia. Chodzi tu o wypowiedzenie zmieniające uregulowane w art. 42 kp.

Art. 241⁷ § 5 kp. **wyklucza zatem możliwość automatycznego przekreślenia zmian wprowadzonych przez rozwiązany układ**, ale równocześnie stara się ułatwić proces przywracania aktom prawnym, na podstawie których doszło do nawiązania stosunku pracy, ich pierwotnej treści. Przepis ten jest istotny z punktu widzenia ustawowego wymagania dokonywania oceny „zasadności” wypowiedzenia (także wypowiedzenia zmieniającego).

Układ zbiorowy pracy w warunkach przekształceń organizacyjnych zakładu pracy

W obecnej sytuacji społeczno-ekonomicznej Polski istotne jest ustalenie zasad określających zakres i okres obowiązywania układu w przypadku przekształceń organizacyjno-prawnych zakładu pracy uregulowanych w art. 23¹ kp.

W świetle art. 23¹ § 1 kp. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on, z mocy prawa, stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastosowaniem przepisów § 5. Ponieważ nowy pracodawca automatycznie (*ex lege*) wstępuje w istniejące wcześniej stosunki pracy, zatem, jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 28.09.1990 r. I PR 251/90 nie musi zawierać w pracownikami przejmowanego zakładu umów o pracę. Podobny pogląd Sąd Najwyższy wyraził w uchwale z 19.01.1993 r. I PZP 70/92, w której uznał, że w razie przejścia zakładu pracy przez inny podmiot staje się on z mocy prawa stroną stosunku pracy z pracownikami zatrudnionymi w przejętym zakładzie także wówczas,

gdy pracownicy ci sprzeciwili się zmianie pracodawcy. Do czasu nowelizacji działu XI Kodeksu pracy problemem było ustalenie wpływu zmian podmiotowych po stronie pracodawcy na zakres obowiązywania układów zbiorowych pracy. W Uchwale Składu Siedmiu Sędziów z 25.03.1993 r. I PZP 65/92 Sąd Najwyższy stwierdził, że postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy nie wiążą pracodawcy przejmującego zakład lub jego część, jeżeli nie jest on podmiotem reprezentowanym przez stronę tego układu. Wymienionego pracodawcę wiążą natomiast warunki indywidualnych umów o pracę wynikające z układu zbiorowego obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy.⁴²

Obecnie wątpliwości te usuwa art. 241⁸ kp. zgodnie z którym nowy pracodawca, który przejął pracowników na zasadach określonych w art. 23¹ kp. w okresie jednego roku stosuje do tych pracowników postanowienia układu, którym byli oni objęci przed przejęciem. Po upływie tego okresu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy wynikające z dotychczasowego układu stosuje się nadal do czasu ich wypowiedzenia. Z art. 241⁸ § 2 kp. wynika więc, że **umowy o pracę nie przekształcają się automatycznie, a jedynie w drodze wypowiedzenia zmieniającego**. Jeżeli w związku z przejęciem pracowników na zasadach określonych w art. 23¹ kp. nowy pracodawca przejmuje również inne osoby objęte układem obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, chodzi tu o **osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy**, w szczególności na

⁴² Pogląd o automatycznym wstąpieniu nowego pracodawcy w stosunki pracy z pracownikami przejmowanego zakładu pracy Sąd Najwyższy wyraził m.in. w wyroku z 28.09.1990 r. I PR 251/90 (OSNCP nr 5/1992 r., poz. 78); uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 19 I 1993 r. I PZP 70/92 (OSNCP nr 6/1993 r., poz. 100); uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 25 III 1993 r. I PZP 65/92 (OSNCP nr 20/1993 r., poz. 168).

podstawie umów cywilnoprawnych, a także emerytów i rencistów (wiąże się to z art. 239 § 2 kp.), **stosuje wobec nich postanowienia starego układu przez okres jednego roku od dnia przejścia. Po tym terminie postanowienia dotychczasowego układu wygasają.**

Powyższe reguły mające zastosowanie do układów zakładowych i ponadzakładowych dotyczą sytuacji, gdy pracownicy przejmowanego zakładu pracy objęci byli układem zbiorowym pracy. Przepisy Kodeksu pracy nie wskazują wprost zasad, jakimi należy się kierować w sytuacji, gdy pracownicy przejmowanego zakładu pracy nie byli objęci żadnym układem, natomiast u przejmującego pracodawcy obowiązuje określony układ zbiorowy. Wydaje się, że w takim przypadku stosuje się reguły zawarte w art. 241¹³ kp., a mianowicie zasadę automatyzmu prawnego i uprzywilejowania pracownika.⁴³

Przystąpienie do układu zbiorowego

Podmioty uprawnione do zawarcia układu zbiorowego pracy (mające zdolność układową) mogą na podstawie porozumienia rozszerzyć stosowanie obcego układu w części lub całości. Dokonując tej czynności nie stają się jednak stronami danego układu. Dlatego wszelkie zmiany dotyczące postanowień układowych dokonywane przez strony układu nie mają znaczenia dla skuteczności porozumienia.⁴⁴ Do porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy odnoszące się do układu. Oznacza to, że powinno być ono zawarte w trybie i formie przewidzianej dla układu, ze wskazaniem zakresu podmiotowego. Podobnie jak układ, porozumienie podlega wpisowi do rejestru układów prowadzonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjal-

⁴³ K. Jaśkowski: Wpływ przekształceń podmiotowych na obowiązywanie układu zbiorowego pracy, *Prawo Pracy* nr 2/1995 r., s. 25.

⁴⁴ G. Goździewicz: *ju.*, s. 96.

nej lub przez właściwego okręgowego inspektora pracy. O rejestracji porozumienia organy te mają obowiązek powiadomić strony układu.

Rejestracja układu zbiorowego pracy

Każdy układ zbiorowy pracy podlega obowiązkowemu zarejestrowaniu przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej (układ ponadzakładowy) lub okręgowego inspektora pracy (układ zakładowy).

Rejestracja jest warunkiem wejścia układu w życie (wynika to z art. 241¹² kp.). Podlega jej jedynie układ zawarty zgodnie z prawem, tzn. nawiązany przez podmioty mające zdolność układową, w przewidzianym trybie, z zachowaniem wymogów formalnych. Przede wszystkim jednak warunek zgodności z prawem odnieść należy do zakresu przedmiotowego układu zbiorowego pracy wskazanego w ustawie. Należy ustalić, czy każde z jego postanowień mieści się w materii układowej określonej w ustawie, a ponadto czy nie narusza swobody w zakresie ustalania jego treści. Podkreślić bowiem trzeba, że zgodność z prawem oznacza również zgodność z pozostałymi - poza przepisami wprost regulującymi instytucję - układów - normami prawa pracy, co oznacza, iż postanowienia układowe nie mogą pogarszać sytuacji pracowników.

Rejestracja następuje w ciągu trzech miesięcy - w odniesieniu do układu ponadzakładowego, jednego miesiąca - w przypadku układu zakładowego - od dnia złożenia wniosku w tej sprawie przez jedną ze stron układu (art. 241¹¹ § 2 kp.). Z chwilą rejestracji staje się on źródłem prawa pracy.

Rejestrację układu przewidywała również ustawa z 1937 r., ale znaczenie tej czynności było inne. Nie wpływała ona na ważność układu, lecz jedynie na pełne stosowanie do niego przepisów ustawy z 1937 r. Układ niezarejestrowany wiązał pracodawców wyłącznie w

stosunku do pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych będących stroną układową.⁴⁵

Jeżeli postanowienia układu nie są zgodne z prawem, organ uprawniony do jego rejestracji może za zgodą stron wpisać układ do rejestru bez tych postanowień bądź wezwać strony do dokonania w nim odpowiednich zmian w terminie 14 dni. Jeżeli strony nie wyrażą zgody na wpisanie do rejestru układu bez postanowień niezgodnych z prawem lub w przewidzianym terminie nie dokonają odpowiednich zmian w układzie, organ rejestracyjny odmawia rejestracji (§ 4). Od decyzji tej stronom przysługuje w ciągu 30 dni odwołanie: 1) w przypadku układu ponadzakładowego do Sądu Wojewódzkiego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, 2) przy układzie zakładowym do właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy sądu rejonowego - sądu pracy.

Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym (§ 5).

Z treści art. 241¹¹ kp. wynika, że **ani organ rejestracyjny, ani sąd nie mogą same dopasować postanowień układu do przepisów prawa**. Uprawnienie to przysługuje wyłącznie stronom układu zbiorowego pracy.

Szczegółowy tryb postępowania w sprawie rejestracji układów oraz wzór rejestru określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 listopada 1994 r. w sprawie szczegółowego trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy oraz wzoru rejestru tych układów. (Dz.U. Nr 12, poz. 66). Siedziby i zakres właściwości terytorialnej okręgowych inspektorów pracy określa uchwała Rady Państwa z dnia 19 marca 1981 r. o siedzibach i terytorialnej właściwości okręgowych inspektorów pracy (Dz.U. Nr 12, poz. 59 ze zm.). Ponieważ ustawodawca nie wskazał sposo-

⁴⁵ W. Szubert: jw., s. 178.

bu ustalania właściwego inspektora pracy, sędzę, że uczynić to należy ze względu na siedzibę pracodawcy.

Wejście układu zbiorowego pracy w życie

Stosownie do art. 241¹² § 1 kp. **układ wchodzi w życie w terminie w nim ustalonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania.** Ustalając ten termin strony powinny uwzględnić czas potrzebny do jego rejestracji (trzy miesiące i jeden miesiąc w zależności od rodzaju układu) oraz wniesienia odwołania. Z chwilą wejścia układu w życie staje się on źródłem prawa rodzącym określone uprawnienia i obowiązki podmiotów objętych jego postanowieniami.

Wejście układu zbiorowego w życie stwarza po stronie pracodawcy pewne obowiązki. Powinien on zawiadomić pracowników nie tylko o tym fakcie, ale także o wszelkich zmianach dotyczących układu, o jego wypowiedzeniu i rozwiązaniu. Ma powinność dostarczenia zakładowej organizacji związkowej niezbędnej liczbę egzemplarzy układu oraz na żądanie pracownika udostępnienia tekstu układu i wyjaśnienia jego treści.

Wpływ postanowień układowych na treść stosunku pracy

W związku ze stosunkiem zachodzącym pomiędzy układem zbiorowym pracy a umową o pracę powstaje problem tzw. zasady uprzywilejowania pracownika lub zasady korzyści czyli uznawania ważności klauzul indywidualnych korzystniejszych dla pracownika od odpowiednich postanowień układu. Rola tej zasady w innych krajach nie jest jednakowa. I tak w Stanach Zjednoczonych możliwość negocjacji indywidualnych, a tym samym odstępstw od postanowień układu na korzyść pracownika w umowie o pracę, jest znikoma. Sytuację pracowników określają niemal całkowicie układy zbiorowe pracy (w gałęziach pracy, w których są one zawierane).

Inaczej sytuacja przedstawia się w krajach Europy Zachodniej, gdzie powszechnie dopuszcza się ważność klauzul umownych różniących się na korzyść pracownika od postanowień układu. W modelu tym przyjmuje się, że ustawodawstwo pracy wyznacza minimalne, powszechnie obowiązujące progi (standarty) uprawnień pracowniczych.⁴⁶

Z wcześniejszych ustaleń wynika, iż zasada uprzywilejowania obowiązuje również w naszym prawodawstwie w reakcji ustawa - układ zbiorowy pracy. Jeżeli zaś chodzi o umowę o pracę i inne akty stanowiące podstawę nawiązania stosunku pracy, to zgodnie z art. 241¹³ § 1 kp. **korzystniejsze postanowienia układu z dniem wejścia w życie zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki pracy i płacy.** Przepis ten, podobnie jak art. 18 kp., ustanawia zasadę automatyzmu prawnego i uprzywilejowania pracownika. **Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia im dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.** W oparciu o art. 42 kp. wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane wtedy, gdy pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W orzecznictwie przyjmuje się, że do tego momentu wypowiedzenie zmieniające nie jest dokonane, gdyż takie wypowiedzenie jest bezskuteczne z mocy prawa, a nie dopiero na podstawie orzeczenia sądu, jak w przypadku przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy.⁴⁷ Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Oznacza to, że musi istnieć uzasadniona przyczyna zmiany stosunku pracy. Ponadto pracodawca jest zobowiązany do zachowania trybu

⁴⁶ J. Pacho: jw., s. 236.

⁴⁷ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 23 III 1993 r. A 3r 20 (Przegląd OSA w Gdańsku nr 2/1993 r., poz. 26).

przewidzianego w art. 38 kp. Przyjęcie nowych warunków pracy uzależnione jest od uznania pracownika - może je przyjąć wprost (składając stosowne oświadczenie) lub pośrednio - jeżeli nie odrzuci ich. Na pracodawcy spoczywa jednak obowiązek pouczenia pracownika w tej sprawie.

ROZDZIAŁ II

Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy

Przepisy Kodeksu pracy przewidując możliwość tworzenia ponadzakładowych układów zbiorowych pracy nie określają na jakim szczeblu terytorialnym takie układy mogą być zawierane. Z samego pojęcia „układ ponadzakładowy” wynika jedynie, że ma to być układ zawarty dla pracowników więcej niż jednego zakładu pracy. Zatem może to być układ obejmujący pracowników w danym mieście, województwie, regionie, a nawet układ o zasięgu ogólnokrajowym.⁴⁸ W przeciwieństwie do poprzednich regulacji Kodeks pracy nie zastrzega branżowego charakteru układu ponadzakładowego.

Strony ponadzakładowego układu zbiorowego pracy

Stosownie do art. 241¹⁴ kp. ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawierają ze strony pracowników właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej (przez którą należy rozumieć organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem - federacją - związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową - konfederacją); ze strony pracodawców - właściwy statutowo organ organizacji pracodawców - w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców. Ustawa nie określa jakimi cechami powinna odznaczać się organizacja pracodawców. Zapewne chodzi tu o organizacje w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców.⁴⁹ Regulacja ta budzi pewne wątpliwości zgodnie bowiem z art. 1 ust. 2 powołanej ustawy prawo tworzenia organizacji pracodaw-

⁴⁸ Z. Salwa: Zakres podmiotowy..., s. 3.

⁴⁹ Dz.U. Nr 55, poz. 235.

ców przysługuje jedynie pracodawcom (osobom fizycznym i jednostkom organizacyjnym) prowadzącym działalność gospodarczą. A *contrario* pracodawcy, którzy takiej działalności nie prowadzą, nie mogą utworzyć organizacji pracodawców. Oznacza to pozbawienie ich zdolności układowej, gdyż w świetle art. 241¹⁴ kp. zabraknie podmiotu uprawnionego do zawarcia układu ponadzakładowego w imieniu pracodawców należących do innego rodzaju zrzeszeń, organizacji. Ustawa z 1937 r. o układach zbiorowych pracy w art. 3 ust. 2 przyznawała zdolność układową zrzeszeniom (stowarzyszeniom) pracodawców, cechom i związkom rzemieślniczym, a ponieważ obecnie pracodawcy nie są specjalnie zainteresowani tworzeniem wymienionych w § 1 organizacji sądzą, iż należałoby przyznać prawo zawierania układów ponadzakładowych także innym podmiotom, np. izbom handlowym.

Ponadto gdy idzie o pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej (przez które według art. 3 ustawy z dnia 28.09.1994 r. nowelizującej Kodeks pracy rozumie się jednostki, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie odrębnej ustawy) układ ponadzakładowy w ich imieniu zawierany jest przez właściwego ministra. Natomiast w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej układ zawiera przewodniczący zarządu gminy (przewodniczący zarządu związku komunalnego). W świetle przepisów ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym.⁵⁰ Przewodniczącym zarządu gminy jest wójt albo burmistrz (prezydent miasta); do przewodniczącego związku komunalnego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wójta lub burmistrza. Mogą oni zawierać układy zbiorowe pracy jedynie dla jednostek finansowanych bezpośrednio z budżetu gminy. Dotyczy to samorządowych jedno-

⁵⁰ Dz.U. Nr 16, poz. 95 ze zm.

stek organizacyjnych takich jak urzędy gminne, jednostki pomocnicze tych urzędów, związki komunalne, biura sejmików samorządowych, a także inne jednostki określone w statutach gmin.

Ponadto prawo zawarcia układu ponadzakładowego przysługuje ogólnokrajowym podmiotom gospodarczym, ze strony których układ może być zawarty przez statutowe organy tych podmiotów. Wskazanie tych podmiotów ustawa pozostawia w gestii Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Z brzmienia art. 241¹⁴ § 2 kp. wynika, że Minister ma pełną swobodę w wyborze ogólnokrajowych organizacji gospodarczych, które uzyskują uprawnienie do zawierania układów ponadzakładowych. Oznacza to jednocześnie, że tylko część ogólnokrajowych podmiotów gospodarczych może zostać upoważnionych do bezpośredniego zawierania tych układów.

Podmiotem gospodarczym o charakterze ogólnokrajowym jest jednostka organizacyjna, która w obrocie prawnym może występować i występuje jako odrębny podmiot prawa, w szczególności jeżeli ma osobowość prawną. Swoją działalnością gospodarczą obejmuje obszar całego kraju, a ponadto ma swoje struktury organizacyjne na obszarze całego kraju. Na liście Ministra mogą się więc znaleźć: przedsiębiorstwo państwowe PKP, przedsiębiorstwo państwowe „Poczta Polska”, Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe.⁵¹

Nie przez przypadek tę część rozważań na temat układów zbiorowych pracy zatytułowałam „Strony układu ponadzakładowego”. Wykładnia przepisów rozdziału pierwszego i art. 241¹⁴ kp. wskazuje bowiem na wieloznaczność tego terminu. W przepisach ogólnych ustawodawca użył pojęcia „strony” w znaczeniu szerokim określając nim pracowników i pracodawców objętych układem. Natomiast w

⁵¹ W. Sanetra: W kwestii zdolności układowej ogólnokrajowych podmiotów gospodarczych, PS nr 7/1995 r., s. 5.

art. 241¹⁴ kp. posłużył się tym określeniem w znaczeniu węższym. Treść tego przepisu skłania do wniosku, że „stroną” jest **podmiot uprawniony do negocjowania i zawierania układu zbiorowego pracy w interesie pracowników**, to jest właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej oraz - w odniesieniu do strony pracowniczej - właściwy minister, przewodniczący zarządu gminy i pracodawcy reprezentowani jedynie przez organizację.⁵²

Mając na względzie powyższe uwagi należałoby wzorem ustawy z okresu międzywojennego przyjąć zróżnicowaną terminologię, a mianowicie pojęcie „strony” zastrzec jedynie do pracodawców i pracodawców, natomiast podmioty zawierające układ w ich imieniu określić mianem „uczestników”. W ten sposób prawodawca uniknąłby trudności związanych z właściwą interpretacją przepisów o układach zbiorowych pracy.

Inicjatywa zawarcia układu ponadzakładowego

W świetle art. 241¹⁵ kp. z inicjatywą zawarcia układu wystąpić mogą organizacje pracodawców i inne podmioty uprawnione do zawarcia układu ze strony pracodawców oraz każda ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ. W fazie poprzedzającej zawarcie układu prowadzone są rozmowy z organizacjami związkowymi w celu utworzenia wspólnej reprezentacji. **Możność wystąpienia z inicjatywą przysługuje wszystkim organizacjom związkowym nawet tym, które nie posiadają zdolności układowej.** Jeżeli uprawnienie do zawarcia układu przysługuje jednej organizacji związkowej może ona zawrzeć układ, nawet jeśli nie jest organizacją reprezentatywną w rozumieniu art. 241¹⁷ kp. Sytuacja komplikuje się, gdy uprawnionych organiza-

⁵² W. Sanetra: Strony układu..., s. 4.

cji jest więcej. W takim przypadku w ciągu 30 dni od zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu ponadzakładowego powinny one przystąpić do rokowań wyłaniając wspólną reprezentację lub działając wspólnie. Po bezskutecznym upływie tego terminu zdolność układowa przysługuje jedynie organizacjom reprezentacyjnym.

Nasuwa się pytanie - co się stanie, gdy w ustawowym terminie dojdzie do utworzenia wspólnej reprezentacji lub podjęcia wspólnych działań, a następnie reprezentacja ta rozpadnie się albo wspólne działania zostaną przerwane?

Z regulacji zawartej w art. 241¹⁶ § 2 kp. wynika, że **organizacje reprezentatywne mogą przystąpić do rokowań jedynie wówczas, gdy we właściwym terminie wszystkie organizacje związkowe, reprezentujące pracowników, dla których ma być zawarty układ, nie wyłonią wspólnej reprezentacji lub nie podejmą wspólnego działania w celu prowadzenia rokowań.** Jeżeli jednak to uczynią, a następnie reprezentacja rozpadnie się albo wspólne działania zostaną przerwane, organizacje reprezentatywne nie będą uprawnione do kontynuowania przerwanych negocjacji. W rezultacie rokowania nie zostaną ukończone, a tym samym, nie dojdzie do zawarcia układu zbiorowego pracy. W takiej sytuacji całą procedurę zmierzającą do zawarcia układu należy rozpocząć od zgłoszenia nowej inicjatywy.

Mimo, iż ustawodawca nałożył obowiązek prowadzenia rokowań w pierwszej kolejności na wszystkie organizacje związkowe, a na organizacje reprezentatywne tylko w szczególnych warunkach, zauważyć należy, że te ostatnie częściej, niż by to sugerowała treść przepisu, będą korzystały ze swego uprawnienia. Nie godząc się na wspólną reprezentację lub wspólne działanie w pierwszej fazie rokowań bez większych trudności wyeliminują one organizacje niereprezentatywne i po 30 dniach od zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu

ponadzakładowego w negocjacjach uczestniczyć będą jedynie organizacje reprezentatywne.

Obowiązek wyłonienia wspólnej reprezentacji lub podjęcia wspólnych działań spoczywa także na organizacjach reprezentatywnych, gdyż według § 3 podmioty te prowadzą rokowania w trybie określonym w § 1.

W Kodeksie pracy przewidziana jest również możliwość przystąpienia do negocjacji w trakcie ich trwania, jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona ponadzakładowa organizacja związkowa, a rokowania prowadzono w trybie określonym w § 1. Podobne zasady obowiązują w przypadku stwierdzenia reprezentatywności ponadzakładowej organizacji związkowej. Oznacza to, iż ma ona prawo przystąpić do rozmów prowadzonych przez wspólnie działające reprezentatywne organizacje. Gdy reprezentatywność zostanie stwierdzona już po zawarciu układu organizacja ta, stosownie do art. 241⁹ § 4 kp., automatycznie (bez zgody stron, które zawarły układ) wejdzie w prawa i obowiązki strony.

Reprezentatywność organizacji związkowej

Reprezentatywność jako cecha związku zawodowego wprowadzona została do ustawy o związkach zawodowych dopiero nowelą z dnia 7 kwietnia 1989 r.⁵³ uchwaloną w wyniku porozumienia „okrągłego stołu”. W świetle przepisów powołanej ustawy w sprawach indywidualnych związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swych członków. Jednakże na wniosek pracownika nie zreszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy. Tę ogólną zasadę wskazaną w art. 7 nowej ustawy o związkach zawodowych (z 1991 r.) konkretyzuje

⁵³ Dz.U. Nr 55, poz. 235 ze zm.

art. 30. Zgodnie z treścią tego przepisu w zakładzie, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i interesów swoich członków. Pracownik nie zrzeszony w związku zawodowym może wskazać do obrony swych praw pracowniczych organizację związkową, jeżeli wyraziła ona na to zgodę. Regulacje te stwierdzają, że dana organizacja związkowa jest reprezentatywna dla swoich członków i pracowników nie zrzeszonych (pod określonymi warunkami - wskazanie przez pracownika związku i zgoda związku na działanie w obronie praw pracownika).

Stosownie do art. 7 ust. 1 każdy związek zawodowy jest reprezentatywny dla wszystkich pracowników gdy idzie o ich prawa i interesy zbiorowe.

Szczególne pojęcie „reprezentatywności związków zawodowych” wprowadzone zostało w przepisach przyznających im określone kompetencje w zakresie tworzenia prawa, wnoszenia rewizji nadzwyczajnej, a także występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o wyjaśnienie przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Kompetencje te przysługują ogólnokrajowej organizacji związkowej oraz ogólnokrajowemu związkowi zawodowemu reprezentatywnemu dla pracowników większości zakładów pracy. Wynika z tego, że związek zawodowy musi spełniać dwa kryteria - po pierwsze - powinien być obecny w większości zakładów pracy, a po drugie - obecność ta winna mieć cechę reprezentatywności.⁵⁴

Zdaniem Sądu Najwyższego reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy jest taki związek zawodowy, który posiada struktury zrzeszające pracowników większości zakładów pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, niezależnie od liczby członków związku.⁵⁵

⁵⁴ W. Sanetra: Prawo pracy, Białystok 1994 r., s. 234.

⁵⁵ Uchwała Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego Izba Administracji, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 14 IV 1993 r., I PZP 7/93 (OSP z 4/1994 r., s. 176).

Inną „reprezentatywność” związków zawodowych określają przepisy Kodeksu pracy. W świetle art. 241¹⁷ § 1 kp. reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja zrzeszająca: 1) co najmniej pięćset tysięcy pracowników, lub 2) co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej niż pięć tysięcy pracowników, lub 3) największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy.

W stwierdzeniu „związek zrzeszający pracowników” chodzi o osoby zrzeszone, czynne zawodowo, a nie o wszystkich członków związku. Oznacza to, iż nie bierze się pod uwagę zrzeszonych w związku emerytów i rencistów oraz bezrobotnych, a jedynie pracowników czyli osoby pozostające w stosunku pracy, w tym także osoby pozostające na urlopie macierzyńskim, wychowawczym lub bezpłatnym znajdujące się w ewidencji związkowej.⁵⁶

Rozszerzenie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy

Generalizacja układu przewidziana była w ustawie z 14 kwietnia 1937 r. Minister Pracy jednostronną decyzją rozszerzał granice podmiotowe układu zbiorowego pracy na wybrane grupy pracowników, przede wszystkim, gdy strony zatargu zbiorowego nie mogły porozumieć się co do treści porozumienia kończącego ten zatarg.

Podobne rozwiązanie przyjęto w art. 241¹⁸ kp. Na wniosek ponadzakładowej organizacji związkowej lub organizacji pracodawców Minister Pracy i Polityki Socjalnej może rozszerzyć, w drodze zarządzenia, stosowanie układu ponadzakładowego w całości lub części na pracowników nie objętych żadnym układem, gdy wymaga tego ważny interes społeczny, po zasięgnięciu opinii tej organizacji, która jest uprawniona do zawarcia układu ponadzakładowego z or-

⁵⁶ Z. Salwa: Komentarz s. 74.

ganizacją składającą wniosek. **Rozszerzenie** stosowania układu ponadzakładowego **obowiązuje nie dłużej niż do czasu objęcia pracowników innym układem ponadzakładowym. Klauzula dotyczy tylko postanowień normatywnych regulujących treść stosunku pracy.** Do przyjęcia takiego wniosku skłania treść przepisu, w którym jest mowa o rozszerzeniu stosowania układu (jedynie) na pracowników, ci zaś stosownie do art. 240 § 1 pkt. 2 kp., w przeciwieństwie do podmiotów zawierających układ, nie są związani postanowieniami o charakterze obligacyjnym.⁵⁷

Prawodawca częściowo uregulował kwestie wiążące się z ustaniem klauzuli generalizacyjnej. Według § 2 decyzje w tym przedmiocie podejmuje Minister Pracy w razie złożenia wniosku o odstąpienie od rozszerzenia układu. Brak natomiast jest przepisu wskazującego konsekwencje wcześniejszego wypowiedzenia lub rozwiązania układu. Wydaje się, że w takiej sytuacji również klauzula utraci swą moc. Trudno bowiem przyjąć, aby stosunek pracy pewnej grupy pracowników kształtowały postanowienia układu zbiorowego pracy, który przestał obowiązywać.⁵⁸

W razie odstąpienia od rozszerzenia stosowania układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, wynikające z tego układu, nie powracają automatycznie do swojej pierwotnej wersji, ale obowiązują do upływu okresu ich wypowiedzenia.

Zmiany organizacyjne dotyczące stron układu

Według obecnie obowiązujących przepisów działu XI Kodeksu pracy przekształcenia organizacyjne dotyczą stron zarówno układu

⁵⁷ K. Jaśkowski: jw., s. 47.

⁵⁸ G. Goździewicz: jw., s. 120.

ponadzakładowego, jak i zakładowego. Zmiany, które mogą polegać m.in. na podziale, połączeniu, likwidacji strony wywołują różne skutki począwszy od sukcesji praw i obowiązków, a kończąc na wygaśnięciu układu zbiorowego pracy.

1. Podział lub połączenie organizacji związkowej

Zgodnie z art. 241¹⁹ § 1 kp. w razie połączenia lub podziału organizacji związkowej (lub organizacji pracodawców albo innego podmiotu), która zawarła układ ponadzakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizacje powstałe w wyniku podziału lub połączenia.

Konsekwencje wynikające z podziału strony związkowej rozpatrywać należy w trzech aspektach - wobec pracowników zrzeszonych w danej organizacji, pracodawców oraz w stosunku do strony układu ponadzakładowego.

Ponieważ układ stosuje się wobec wszystkich pracowników niezależnie od ich przynależności, podział organizacji związkowej nie zmienia w zasadzie ich sytuacji. Zmianie ulega jedynie liczba organizacji, do których będą należeli pracownicy. Jeżeli chodzi o pracodawcę, podział organizacji związkowej spowoduje konieczność współpracy z większą niż dotychczas liczbą związków zawodowych.

Najpoważniejsze następstwa występują wobec strony układu ponadzakładowego. **Podział organizacji związkowej, która zawarła układ zbiorowy pracy nie tylko spowoduje, iż zmieni się krąg adresatów obligacyjnych postanowień układu, ale również zmienią się podmioty uprawnione do podejmowania czynności dotyczących układu.**

Podobne konsekwencje występują w razie połączenia organizacji związkowych. Różnica polega na tym, że zamiast podziału praw i obowiązków dochodzi do ich kumulacji.⁵⁹

2. Podział lub połączenie organizacji pracodawców

Z treści art. 241¹⁹ § 1 kp. wynika, że połączenie lub podział organizacji pracodawców powodują takie same konsekwencje jak przekształcenia organizacji związkowych. Odmiennego zdania jest K. Jaśkowski, który uważa, iż podział strony pracodawczej wywołuje dalej idące następstwa. Z jednej strony układu ponadzakładowego nadal pozostają te same organizacje związkowe, ale drugą stroną stają się nowe organizacje pracodawców. Nowa organizacja pracodawców reprezentuje interesy swoich członków i może samodzielnie - to jest bez działania z innymi organizacjami pracodawców powstałymi wskutek podziału - dokonywać czynności prawnych dotyczących tego układu ze skutkami nie wykraczającymi poza tę organizację. Podział organizacji pracodawców oznacza w istocie, że w miejsce dotychczasowego układu powstało tyle układów ponadzakładowych, na ile organizacje podzieliła się organizacja pracodawców będąca uprzednio stroną tego układu. W dacie podziału treść tych układów jest jednakowa, jednakże później ich strony - ponadzakładowe organizacje związkowe, które zawarły układ i organizacje pracodawców powstałe w wyniku podziału - mogą zmieniać układ na zasadach określonych w Kodeksie pracy.⁶⁰

Sądzę, że zaprezentowane stanowisko zasługuje na aprobatę.

Wspomniałam, że „strona układu” jest pojęciem wieloznacznym. Po stronie pracodawczej raz „stroną” jest pracodawca, innym razem m.in. organizacja pracodawców. Moim zdaniem zmiany organizacyj-

⁵⁹ W. Masewicz: jw., s. 163.

⁶⁰ K. Jaśkowski: Wpływ przekształceń..., s. 24.

ne dotyczące strony powodują jednakowe następstwa, bez względu na to czy chodzi o stronę w znaczeniu węższym, czy szerszym. Oznacza to, że skutki podziału organizacji pracodawców w przypadku układu ponadzakładowego można porównać z następstwami podziału układu pracy (w przypadku układu zakładowego).

Stosownie do art. 241²⁹ § 1 kp. w razie podziału zakładu pracy prawa i obowiązki stron układu przechodzą na pracodawców powstałych w wyniku podziału. Każdy pracodawca z osobna staje się stroną zakładowego układu zbiorowego pracy. Ponieważ układ zbiorowy jest porozumieniem dwustronnym nasuwa się wniosek, iż w wyniku podziału zakładu pracy zwiększa się ilość układów zbiorowych. Organizacje związkowe reprezentujące pracowników objętych układem wspólnie z pracodawcą mogą zmienić treść postanowień układowych w trybie przewidzianym w Kodeksie pracy. Zmiany te skuteczne są jedynie wobec pracowników danego zakładu pracy. W rezultacie treść poszczególnych układów będzie różna.

Uważam, że z taką samą sytuacją mamy do czynienia w czasie podziału organizacji pracodawców. W wyniku omawianych zmian zwiększy się ilość układów ponadzakładowych, a nie ilość podmiotów (organizacji pracodawców) po stronie pracowniczej.

Ponadto zwraca uwagę fakt, iż w żadnym przepisie działu XI Kodeksu pracy ustawodawca nie wymaga zgodnego działania organizacji pracodawców. Wymóg ten zaś istnieje w przypadku organizacji związkowych reprezentujących pracowników, dla których zawiera się układ zbiorowy zarówno ponadzakładowy, jak i zakładowy. Warunek taki prawodawca przewidział m.in. w przypadku rokowań zmierzających do zawarcia układu.

W związku z tym nasuwa się wniosek, że ustawodawca przyjął założenie, iż po stronie pracodawczej występuje jeden podmiot, natomiast po stronie pracowniczej jest ich wiele. Podział organizacji związkowych powoduje jedynie wzrost liczby związków zawodo-

wych, w przypadku zaś podziału organizacji pracodawców (pracodawcy) powstaje tyle układów (ponadzakładowych lub zakładowych) na ile podmiotów podzieliła się strona pracodawcza.

3. Rozwiązanie strony ponadzakładowego układu zbiorowego pracy

Rozważania wokół art. 241¹⁹ § 1 kp. prowadzą do wniosku, nowe podmioty powstałe w wyniku podziału lub połączenia organizacji związkowej albo organizacji pracodawców nadal są związane postanowieniami układu zbiorowego. Inna sytuacja powstaje w razie rozwiązania organizacji pracodawców lub organizacji związkowych, będących stroną układu ponadzakładowego. Ponieważ zabraknie jednej ze stron układu będzie on obowiązywał nadal do upływu terminu na jaki został zawarty lub do końca okresu wypowiedzenia, ale nie będzie można dokonywać w nim zmian. Jeżeli pracodawca znajdzie się w trudnej sytuacji ekonomicznej, co w obecnych warunkach społeczno-gospodarczych zdarza się dość często, fakt iż nie będzie mógł zmienić postanowień układu zbiorowego pracy, w tym czasie nadmiernie uciążliwych, może pogłębić kryzys, a nawet doprowadzić do likwidacji lub upadłości zakładu pracy. W celu uniknięcia tego pracodawca przewidział możliwość odstąpienia od stosowania układu ponadzakładowego w całości lub części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia, poprzez złożenie stosownego oświadczenia na piśmie pozostałej stronie tego układu.

4. Zniesienie urzędu ministra

W razie zniesienia urzędu ministra, który zawarł układ ponadzakładowy, jego prawa i obowiązki przechodzą (w całości) na urząd ministra przejmującego zakres działania znoszonego urzędu (art.

241¹⁹ § 3 kp.). Przyjęto zatem ogólną zasadę dalszego obowiązywania układu zbiorowego pracy w przypadku zmian w administracji rządowej w zakresie kompetencji poszczególnych resortów.

Połączenie zakładów pracy

Przepisy Kodeksu pracy dopuszczają zawieranie układów zbiorowych pracy na różnych szczeblach i o różnych zasięgach. W związku z tym może powstać sytuacja, w której pracownicy zatrudnieni u tego samego pracodawcy objęci będą różnymi układami. Do zbiegu układów zbiorowych pracy odnosi się art. 241²⁰ kp. regulujący skutki połączenia zakładów pracy.

Według § 1 jeżeli pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci różnymi układami ponadzakładowymi, nowy pracodawca wspólnie z zakładową organizacją związkową składa na piśmie oświadczenie, które z tych układów będą stosowane. Oświadczenie w tym przedmiocie składa się stronom układów ponadzakładowych obowiązujących pracowników przed połączeniem zakładów pracy. Przepis ten nie wyłącza możliwości wyboru więcej niż jednego układu. Sugeruje to użyty w nim zwrot „które z tych układów będą stosowane”.

Na podstawie § 1 **układ wybiera pracodawca wspólnie (razem) z organizacją związkową**, a kto ma decydować o wyborze układu ponadzakładowego, gdy w zakładzie pracy nie działa związek zawodowy. Wydaje się, że nie może tego uczynić sam pracodawca. Przyjąć raczej należy, iż w takiej sytuacji obowiązywać będą wszystkie układy dotychczas obowiązujące w połączonych zakładach pracy.⁶¹

⁶¹ M. Lewandowski: jw., s. 14.

Uwzględniając interes zarówno pracowników, jak i pracodawcy wybór padnie na ten układ ponadzakładowy, który generalnie jest najkorzystniejszy. Przy czym pewne jego postanowienia mogą pogorszyć warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy niektórych pracowników. Wobec powyższego Kodeks pracy przewiduje, iż **w okresie jednego roku od dnia połączenia zakładów pracy warunki ustalone w umowie o pracę (lub w innych aktach) nie mogą być dla pracowników mniej korzystne od wynikających z układów ponadzakładowych, którymi byli objęci.** Po tym okresie możliwa jest zmiana w drodze wypowiedzenia.

Rozszerzenie zakresu podmiotowego układu ponadzakładowego

Może zdarzyć się sytuacja, iż nie wszyscy pracownicy łączonych zakładów pracy objęci byli układami ponadzakładowymi, co wystąpi w dwóch przypadkach, a mianowicie - gdy nie we wszystkich łączonych zakładach pracy obowiązywały układy ponadzakładowe bądź niektórzy pracownicy nie byli objęci postanowieniami układu, wówczas układ ponadzakładowy stosuje się do pracowników i innych osób dotychczas nim objętych (czyli w dotychczasowym zakresie). Pracodawca wspólnie z zakładową organizacją związkową może rozszerzyć stosowanie tego układu na wszystkich lub niektórych pracowników nie objętych dotychczas tym układem. Przy czym powinien powiadomić o tym strony układu (art. 241²⁰ § 4 kp.).

Podział zakładu pracy

Zakłady pracy nie tylko łączą się, ale mogą ulec również podziałowi. W razie podziału zakładu pracy objętego układem ponadzakładowym pracodawców powstałych w wyniku podziału wiążą postanowienia tego układu.

ROZDZIAŁ III

Zakładowy układ zbiorowy pracy

Przepisy Kodeksu pracy przewidują tworzenie układów zbiorowych pracy również na szczeblu zakładu pracy. Z pewnych względów rozwiązanie to zasługuje na aprobatę.

Po pierwsze - w warunkach gospodarki rynkowej, każde przedsiębiorstwo jest samodzielne, ma swoje niezależne organy, w każdym może działać związek zawodowy. Istnieją zatem podmioty mające zdolność układową, natomiast brak podstaw do pozbawiania ich uprawnień w tym zakresie.

Po drugie - zakładowe układy zbiorowe pracy przybliżają dwustronnie tworzone prawo do ich twórców. Pracodawcy mają jednocześnie stosować prawo i przestrzegać go,⁶² a ponieważ układy nie są narzucane z zewnątrz, można przypuszczać, że w pełni będą respektować ich postanowienia.

Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się dla pracowników zatrudnionych przez określonego pracodawcę, którym w rozumieniu art. 2 ustawy nowelizującej Kodeks pracy jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoby fizyczne, jeżeli zatrudniają pracowników. Mogą to być zakłady państwowe, spółdzielcze, spółki o kapitale mieszanym oraz będących własnością prywatną. Uprawnienia w tym przedmiocie nie przysługują pracownikom zatrudnionym w państwowych jednostkach sfery budżetowej, którzy objęci mogą być jedynie układem ponadzakładowym (art. 241²² kp.).

⁶² J. Pacho: jw., s. 227.

W myśl art. 241³³ kp. **zakładowa zdolność układowa przysługuje pracodawcy i strukturom związkowym, które w statutach związkowych ukształtowane zostały jako zakładowe organizacje związkowe lub wyraźnie z nim zrównane, np. tymczasowe komisje związkowe (zakładowe) o uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej. Uprawnienie do zawierania układu zakładowego przysługuje również międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy.**

Natomiast innym jednostkom i organom związkowym działającym w zakładzie pracy prawo do zawierania układu zbiorowego pracy nie przysługuje. Oznacza to więc, że m.in. komitet założycielski powołany w celu utworzenia w danym zakładzie pracy związku zawodowego lub struktury organizacyjnej określonego ponadzakładowego związku zawodowego nie posiada zakładowej zdolności układowej.⁶³

Rokowania w celu zawarcia układu

Stosownie do art. 241²⁴ kp. prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu przysługuje pracodawcy oraz każdej zakładowej organizacji związkowej. Układ zawiera się w drodze rokowań i podobnie, jak w przypadku układów ponadzakładowych, tryb rokowań uzależniony jest od liczby organizacji związkowych działających w danym zakładzie pracy. Prawodawca pozostawił stronom pełną swobodę w tym przedmiocie w sytuacji, gdy pracowników reprezentuje tylko jeden związek zawodowy. Natomiast jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja. W razie niewyłonienia wspólnej

⁶³ W. Sanetra: Zakładowa zdolność układowa, PiZS nr 7/1995 r., s. 37.

reprezentacji, rokowania prowadzą działające wspólnie wszystkie zakładowe organizacje związkowe lub niektóre z tych organizacji, wraz ze wspólną reprezentacją pozostałych organizacji związkowych. Jeżeli nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań w trybie przewidzianym przez ustawę, wówczas zdolność układowa przysługuje organizacjom zrzeszającym łącznie co najmniej 50% pracowników oraz innych osób wykonujących pracę na rzecz pracodawcy, np. na podstawie umów cywilno prawnych. Przy czym muszą one wyłonić wspólną reprezentację lub przystąpić do wspólnych rokowań. W przepisach dotyczących zakładowych układów zbiorowych Kodeks pracy nie określa terminu w którym organizacje zrzeszające co najmniej 50% załogi uzyskują zdolność do zawarcia układu. Rozwiązaniem tej sytuacji mogłoby być zastosowanie w drodze analogii art. 241¹⁶ § 2 kp., co oznacza, że nabędą one wymagane uprawnienia po upływie 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu.⁶⁴

Przepisy dopuszczają **możliwość wyłonienia wspólnej reprezentacji organizacji związkowych lub prowadzenia wspólnych rokowań na każdym etapie negocjacji**. Ponadto, jeżeli przed zawarciem układu zakładowego zostanie utworzona organizacja związkowa ma ona prawo przystąpić do rokowań. Nie mogą się temu przeciwstawić organizacje już negocjujące. Rokowania kończą się zawarciem układu przez wszystkie organizacje związkowe.

Rozwiązania kwestii zdolności układowej związku zawodowego budzą szereg wątpliwości i zastrzeżeń. W sytuacji, gdy w danym zakładzie działa tylko jedna organizacja związkowa ustawodawca do-

⁶⁴ K. Jaśkowski: jw. s. 55. Innego zdania jest W. Sanetra, który uważa, że organizacja lub organizacje zrzeszające co najmniej 50% pracowników mogą od razu przystąpić do rokowań, oświadczając, iż ani nie zamierzają ze wszystkimi organizacjami tworzyć wspólnej organizacji, ani też nie chcą prowadzić wspólnych rokowań. Szerzej: Zakładowa zdolność układowa, PiZS nr 7/1995 r., s. 42.

puszcza do zawarcia układu każdy związek, niezależnie od ilości pracowników w nim zrzeszonych. Z kolei w przypadku większej liczby organizacji związkowych wymagana jest zgoda wszystkich organizacji uczestniczących w rokowaniach, co umożliwi nawet najmniejszemu związkowi zablokowanie dojścia układu do skutku, ze szkodą dla pracowników.⁶⁵ Nawet udział organizacji reprezentatywnych, czyli skupiających co najmniej 50% załogi, nie daje gwarancji zawarcia układu, gdyż również wobec tych podmiotów ustanowiony jest wymóg wspólnego działania.

Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy a układ ponadzakładowy

Układ zakładowy może być zawarty zarówno wtedy, gdy pracodawca nie jest objęty układem ponadzakładowym, jak i wówczas, gdy obowiązuje go taki układ. W pierwszej sytuacji postanowienia układu zakładowego, zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 241 kp., nie mogą być mniej korzystne niż ustawowe przepisy prawa pracy lub przepisy wydane na ich podstawie. W przypadku zaś, gdy dany zakład pracy objęty jest postanowieniami ponadzakładowego układu zbiorowego pracy wówczas, według art. 241²⁶ kp., postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne niż postanowienia układu ponadzakładowego. Zasada ta winna być przestrzegana przez cały okres obowiązywania układu zakładowego. **Jeżeli po zawarciu go pracodawca zostanie objęty układem ponadzakładowym te postanowienia, które są mniej korzystne zostaną automatycznie zastąpione korzystniejszymi postanowieniami układu ponadzakładowego** (podobnie jak w przypadku wcześniej omówionej zasady z art. 241 kp.).

⁶⁵ H. Lewandowski: jw.

Zawieszenie postanowień układu zakładowego

Zmiany społeczno-polityczne zachodzące w Polsce spowodowały, iż sytuacja wielu przedsiębiorstw uległa znacznemu pogorszeniu. W celu przezwyciężenia trudności pracodawcy dokonują zmian organizacyjnych, produkcyjnych, technologicznych lub ekonomicznych, które zazwyczaj pociągają za sobą zwolnienia grupowe pracowników na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). W celu uniknięcia lub ograniczenia zwolnień ze wskazanych przyczyn w art. 241²⁷ kp. przewiduje się ograniczoną **derogację polegającą na tym, że strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień na okres nie dłuższy niż jeden rok.** W takim przypadku przepisu art. 241²⁶ § 1 kp. nie stosuje się. Zgodnie z § 3 w zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Porozumienie należy zgłosić do rejestru układów zakładowych prowadzonego przez okręgowego inspektora pracy, który układ rejestrował.

Treść stosunku pracy w tym okresie regulują przepisy Kodeksu pracy i innych aktów prawnych. Ogranicza to pracodawców w zakresie kształtowania warunków umów o pracę lub innych aktów prawnych, na podstawie których nawiązano stosunek pracy, a tym samym zapewnia respektowanie ustawowych uprawnień pracowniczych jako pewnego minimum.⁶⁶

⁶⁶ M. Seweryński: Układy zbiorowe pracy w okresie demokratycznej przebudowy państwa i gospodarki, PiP nr 12/1992, s. 25.

Zakładowy układ zbiorowy w razie utworzenia organizacji gospodarczej

Od ogólnej zasady przewidującej tworzenie układu zbiorowego pracy dla jednego pracodawcy art. 241²⁸ kp. przewiduje wyjątek. Zgodnie z tym przepisem układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci tworzą organizację gospodarczą (przy czym nie są to ogólnokrajowe podmioty gospodarcze, o których mowa w art. 241¹⁴ § 2 kp. ani też organizacje pracodawców działające na podstawie ustawy z 23 V 1991 r. o organizacjach pracodawców). Wymieniony przepis dotyczy zwłaszcza dużych przedsiębiorstw wielozakładowych, w których wewnętrzne jednostki organizacyjne korzystają ze statutowego, organizacyjnego lub majątkowego wyodrębnienia i samodzielności i z tych względów traktowane są jako zakłady pracy w rozumieniu art. 3 kp. dla zatrudnionych w nich pracowników⁶⁷ lub spółek w ramach których działa kilku pracodawców.

W świetle art. 241²⁸ kp. poszczególne zakłady pracy mogą zawierać układ zakładowy bądź mogą zostać objęte układem zawartym na szczeblu organizacji gospodarczej (tzw. przedsiębiorstwo wielozakładowe). Wątpliwości budzi zaliczenie do tej kategorii organizacji samorządu terytorialnego pomimo prowadzenia przez nie działalności gospodarczej i działania poprzez właściwe statutowo organy, którym w myśl art. 241²⁸ kp. przysługuje zdolność układowa.⁶⁸

Kodeks nie regulował wprost skutków rozwiązania organizacji gospodarczej pracodawców, będącej stroną układu zakładowego. Nasuwa się wniosek, że **konsekwencje rozwiązania tej organizacji dla uprzednio objętych nią zakładów pracy są takie same, jak**

⁶⁷ W. Sanetra: Prawo pracy, s. 197.

⁶⁸ W. Sanetra: Zakładowa zdolność..., s. 35.

dla zakładów objętych układem ponadzakładowym rozwiązanie organizacji pracodawców. Ponieważ doszło do likwidacji strony układu, która dotychczas reprezentowała zrzeszone w niej zakłady pracy, nasuwa się wniosek, iż w takim przypadku zastosowanie ma reguła określona w art. 241¹⁹ § 2 kp. dotycząca rozwiązania organizacji pracodawców będącej stroną układu ponadzakładowego.⁶⁹

Zmiany organizacyjne a układ zakładowy

W okresie obowiązywania układu zakładowego strony układu mogą ulec zmianom organizacyjnym polegającym na podziale lub połączeniu zakładu pracy lub zakładowej organizacji zakładowej. Zasady stosowane w takich sytuacjach w odniesieniu do ponadzakładowych układów zbiorowych pracy mają miejsce również w przypadku układów zawieranych na niższym szczeblu.

Według art. 241²⁹ kp. w razie podziału zakładu pracy lub zakładowej organizacji związkowej prawa i obowiązki stron układu zakładowego przechodzą na pracodawców lub organizacje związkowe powstałe w wyniku podziału. Oznacza to, że będą one zobowiązane do przestrzegania postanowień układu. Obowiązek ten powstaje *ex lege*, bez konieczności składania jakichkolwiek dodatkowych oświadczeń.

W razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których choćby jedna zawarła układ zakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia.

W razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ zakładowy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości lub części po upływie co najmniej równego

⁶⁹ K. Jaśkowski: Wpływ przekształceń..., s. 28.

okresowi wypowiedzenia układu. Podkreślić należy, iż **pracodawca korzysta z tego uprawnienia tylko wówczas, gdy brak jest jednej ze stron układu, a zatem w przypadku rozwiązania wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu, a nie wyłącznie tych, które zawarły układ.** Po zawarciu układu przystąpić mogły do niego inne organizacje związkowe uzyskując w ten sposób prawa strony (art. 241⁹ § 3 kp.).

Sytuacje, w których może nastąpić skreślenie z rejestru organizacji związkowej wymienia art. 17 ustawy o związkach zawodowych. Dochodzi do niego w trzech przypadkach, gdy: 1) wskazany w statucie organ podjął uchwałę o rozwiązaniu związku, 2) zakład pracy, w którym działał związek zawodowy został skreślony z właściwego rejestru z powodu likwidacji lub upadłości tego zakładu albo jego przekształcenia organizacyjno-prawnego, uniemożliwiającego kontynuowanie działalności tego związku, 3) liczba członków utrzymuje się poniżej 10 przez okres dłuższy niż trzy miesiące. Wykreślenie z rejestru następuje także w sytuacji gdy organ związku zawodowego prowadzi działalność sprzeczną z ustawą, a inne środki przewidziane w art. 36 ustawy okażą się nieskuteczne. Orzeczenie w tym przedmiocie wydaje sąd na wniosek Ministra Sprawiedliwości.

W razie gdy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci różnymi układami zakładowymi, nowy pracodawca wspólnie z organizacją związkową ustala, który z tych układów będzie stosowany do czasu zawarcia nowego układu zakładowego.

Wybór określonego układu zakładowego, obowiązującego u pracodawcy powstałego w wyniku połączenia, nie może w okresie roku po połączeniu spowodować pogorszenia warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy wynikających z dotychczasowego układu. Po tym okresie możliwe jest ukształtowanie ich w sposób mniej korzystny dla pracowników poprzez wypowiedzenie zmieniające.

W razie gdy nie wszyscy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci układami zakładowymi, po połączeniu układ obowiązuje nadal te same osoby (pracowników i inne osoby dotychczas nim objęte). Pracodawca wspólnie z zakładową organizacją związkową może rozszerzyć stosowanie tego układu na pracowników nie objętych dotychczas żadnym układem zakładowym. Przepis art. 241²⁹ § 5 kp. przewiduje więc rozszerzenie zakresu podmiotowego zakładowego układu zbiorowego pracy podobnie, jak to czyni art. 241²⁰ § 4 kp. w przypadku układu ponadzakładowego.

Na zakończenie rozważań odnoszących się do układu zakładowego dodam, iż omawiane przepisy stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy.

ROZDZIAŁ IV

Przepisy końcowe

Podstawowe pojęcia występujące w ustawie

W przepisach końcowych zawarto wyjaśnienia użytych pojęć oraz regulacje umożliwiające dostosowanie dotychczas obowiązujących układów zbiorowych pracy i porozumień do wymogów nowej ustawy.

Według art. 2 ustawy pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Definicja ta nawiązuje do pojęcia „pracodawcy” przyjętego w nowelizacji Kodeksu pracy. Obejmuje wszystkie podmioty występujące w przewidzianych prawem formach organizacyjnych, jak np. przedsiębiorstwo państwowe, spółdzielnia, spółka, fundacja, urząd, organizacja społeczna, jak też osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą lub zatrudniające pracowników w celach niezarobkowych. Rozszerzenie pojęcia „pracodawcy” wiąże się ze zmianami zachodzącymi w strukturze własnościowej w gospodarce, w tym zwłaszcza, z rozwojem sektora prywatnego. Dotychczasowe pojęcie „zakładu pracy” nadal funkcjonuje, ale tylko w znaczeniu przedmiotowym, tzn. dla określenia wyodrębnionego mienia pracodawcy, przeznaczonego do prowadzenia działalności zarobkowej i zatrudnienia w tym celu pracowników. Pojęciem „pracodawcy” posługują się wcześniejsze ustawy, np. w myśl ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236) pracodawcami są zakłady pracy określone w art. 3 kp. (w brzmieniu obowiązującym do czasu nowelizacji kp.) oraz osoby fizyczne zatrudniające pracowników w celach prowadzenia działalności gospodarczej. W rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. Nr 55,

poz. 235) pracodawcą jest osoba fizyczna lub jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, której przedmiotem działania jest prowadzenie działalności gospodarczej. Podobnie w ustawie z dnia 23 grudnia 1988 r. o prowadzeniu działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 41, poz. 324) pracodawcą jest osoba fizyczna lub jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, której przedmiotem jest prowadzenie działalności gospodarczej. We wszystkich definicjach operuje się pojęciem „działalność gospodarcza”, którą według przepisów ostatnio powołanej ustawy jest działalność wytwórcza, budowlana, handlowa i usługowa prowadzona w celach zarobkowych i na własny rachunek podmiotu prowadzącego taką działalność.

Relacje pomiędzy dawnymi układami zbiorowymi pracy i porozumieniami a układami zbiorowymi pracy zawieranymi na nowych zasadach

W myśl dotychczas obowiązujących przepisów (wprowadzonych ustawą z dnia 24 listopada 1986 r. zmieniającą dział XI Kodeksu pracy dotyczący układów zbiorowych) funkcjonował dwuszczeblowy system układów zbiorowych pracy - branżowe i zakładowe. Branżowy, dla danej gałęzi lub zawodu, zawierała w imieniu pracowników odpowiednia, ogólnokrajowa organizacja związkowa. W imieniu zaś zakładu pracy - w sektorze państwowym - właściwy minister, w sektorze spółdzielczym i prywatnym odpowiednie organy upoważnione do reprezentowania przedsiębiorstw przez statuty grupujących je organizacji gospodarczych. W zakładach objętych branżowym układem zbiorowym zawierano zakładowe umowy zbiorowe, które określały zakładowy system wynagradzania i inne świadczenia dla pracowników, a także inne warunki pracy uzgodnione na podstawie i w ramach układu branżowego.⁷⁰ Ponadto zgodnie z przepisami ustawy z

⁷⁰ M. Seweryński: jw., s. 17.

dnia 26 stycznia 1984 r. o zakładowych systemach wymagadźania pracowników (Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407) zakładowy system wynagrodzeń ustalany był w drodze porozumienia między zakładową organizacją związkową i kierownikiem zakładu (przedsiębiorstwa).

Według art. 4 i 5 ustawy **zarówno układy zbiorowe, jak i porozumienia o wprowadzeniu zakładowych systemów wynagradźania mają obowiązywać nadal**. Przepisy te przewidują bowiem, że ilekroć w art. 5-10 jest mowa o ponadzakładowych układach zbiorowych pracy lub o zakładowym układzie zbiorowym pracy należy przez to rozumieć odpowiednio układy zbiorowe pracy o którym mowa w Kodeksie pracy (art. 4). Z dniem wejścia w życie ustawy zawarte przed tym dniem: 1) zakładowa umowa zbiorowa na podstawie dz. XI kp., 2) porozumienie o wprowadzeniu zakładowego systemu wynagradźania, 3) morski układ zbiorowy na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych (Dz.U. Nr 61, poz. 258) z pewnymi zmianami określonymi w art. 14 - przekształcają się, z mocy prawa w układ zakładowy. Stronami tych przekształconych zakładowych układów zbiorowych pracy są wszystkie zakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników w dniu wejścia ustawy w życie, nawet wówczas, gdy nie wszystkie one były stroną zawartych uprzednio porozumień. Jeżeli dotychczasowy układ zakładowy lub porozumienia obejmują więcej niż jednego pracodawcę (przedsiębiorstwo wielozakładowe) według art. 5 ust. 3 ustawy przekształcają się one z dniem wejścia ustawy w życie, z mocy prawa w zakładowe układy zbiorowe pracy, odrębne dla pracowników zatrudnionych przez poszczególnych pracodawców objętych taką umową lub porozumieniem bądź - o ile strony, które je zawarły, tak postanowią - w jeden zakładowy układ zbiorowy pracy obejmujący pracowników całej organizacji gospodarczej. Jednolite teksty przekształconych zakładowych układów zbiorowych pracy powinny zostać zgłoszone do rejestru układów zakładowych.

Niejednokrotnie w zakładach pracy zawierano porozumienie, które mimo iż nie opierało się na przepisach ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania orzecznictwo sądowe uznawało za ważne. W uzasadnieniu uchwały z dnia 24 XI 1993 r. I PZP 46/93⁷¹ Sąd Najwyższy stwierdził, że chociaż żaden przepis prawa pracy nie przewiduje wprost możliwości zawarcia porozumienia płacowego między przyszłym pracodawcą a organizacjami związkowymi, to jednak nie oznacza to zakazu zawierania takich porozumień. Porozumienie takie należy uznać za szczególnego rodzaju umowę, której zawarcia nie można wykluczyć tylko z tej przyczyny, że nie jest ona wyraźnie przewidziana w przepisach prawa pracy. Zawieranie takich porozumień należy ocenić pozytywnie przede wszystkim z punktu widzenia ich funkcji społecznych, ale również ze względu na wzrost znaczenia pozaustawowych form regulowania stosunku pracy.

Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Gdańsku. Stwierdził, że zakładowe organizacje związkowe mogą zawrzeć w imieniu załogi porozumienie płacowe ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością będącą przyszłym nabywcą przedsiębiorstwa państwowego na podstawie art. 37 ust. 1 pkt. 1 ustawy z 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. Nr 51, poz. 298), także mimo braku pozytywnej opinii większości załogi; porozumienie to, będące nie nazwaną umową zbiorowego prawa pracy, nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy prawa pracy.⁷²

W myśl art. 6 omawianej ustawy w ciągu trzech miesięcy od dnia wejścia ustawy w życie (tzn. zgodnie z art. 20 ustawy od 26

⁷¹ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 XI 1993 r. I PZP 46/93 (OSNCP nr 6/1994 r., poz. 131).

⁷² Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 26 I 1993 r. III APr 4/93 (OSA z 9/1993 r., poz. 37).

XI 1994 r.), na (wspólny) wniosek pracodawcy i zakładowej organizacji związkowej, właściwy okręgowy inspektorat pracy rejestruje takie porozumienie o wynagradzaniu jako zakładowy układ zbiorowy pracy, po stwierdzeniu, że określone w nim warunki wynagradzania zostały ustalone w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

W postępowaniu rejestracyjnym stosuje się odpowiednio przepisy o rejestracji układów zakładowych oznacza to, na podstawie art. 241¹¹ kp., że jeżeli porozumienie zawiera postanowienia zgodne z prawem rejestracja następuje w ciągu miesiąca od złożenia wniosku. W przeciwnym wypadku możliwe jest dopasowanie postanowień do wymogów prawa lub zarejestrowanie porozumienia bez tych postanowień. Termin miesięczny w okresie do 31 XII 1995 r. ustawa przedłużyła do dwóch miesięcy.

Mimo, iż ta sama ustawa z 26 I 1984 r. już nie obowiązuje to regulamin wydany na podstawie art. 23 ust. 1 tej ustawy przed wejściem w życie ustawy o układach zbiorowych zachowuje swoją moc do czasu wejścia w życie zakładowego układu zbiorowego pracy. Art. 23 ust. 1 przewidywał, że w zakładzie pracy, w którym nie działa zakładowa organizacja związkowa, przewidziany w ustawie system wynagradzania może wprowadzić kierownik tego zakładu w formie regulaminu. Pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową może zmienić treść tych regulaminów. Przy czym regulacje mniej korzystne dla pracowników w porównaniu z dotychczas obowiązującymi zasadami wprowadza się w drodze wypowiedzenia.

W odniesieniu do układów zbiorowych i porozumień zawartych przed wejściem w życie omawianych przepisów art. 9 ust. 1 wprowadza zasadę, iż tracą one moc z upływem 12 miesięcy od dnia wejścia ustawy w życie, z zastrzeżeniem ust. 2-7. Przewidują one **dwa mechanizmy ochrony pracowników przed stanem bezukła-**

dowym.⁷³ Pierwszy z nich polega na **zawieraniu w tym okresie porozumień** określonych w ust. 2, 3 i 6. Według ust. 2 strony uprawnione do zawarcia układu ponadzakładowego mogą zawrzeć porozumienie o wstąpieniu w prawa i obowiązki stron układu zbiorowego, który został zawarty po 31 XII 1986 r. według zaś ust. 3 strony uprawnione do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy mogą zawrzeć porozumienie o włączeniu uprawnień i świadczeń określonych w układzie lub w porozumieniu, zawartych przed 1 I 1987 r., do zakładowego układu zbiorowego pracy albo o odstąpieniu od stosowania tych uprawnień i świadczeń. Odnosi się to również do porozumienia wymienionego w ust. 6 ustawy, według którego strony uprawnione do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej, mogą zawrzeć porozumienie o zachowaniu uprawnień i świadczeń przewidzianych w układzie zbiorowym pracy stosowanym na podstawie porozumienia o przystąpieniu lub odstąpieniu od stosowania tych uprawnień i świadczeń.

Drugi sposób (wskazany w ust. 4 i 5) **polega na automatycznym przekształceniu dotychczasowych układów zbiorowych w układ zakładowy, regulaminy wynagradzania lub regulaminy pracy.** Stosuje się go wówczas, jeżeli w terminie 12 miesięcy od dnia wejścia ustawy w życie, tj. od 26 XI 1994 r. poza wyjątkami wskazanymi w ustawie nie dojdzie do zawarcia przez strony stosownego porozumienia. Według ust. 4 z upływem terminu przewidzianego w ust. 1 postanowienia układów i porozumień, określonych w tym przepisie dotyczące uprawnień i świadczeń dla pracowników, które nie zostaną objęte w tym terminie porozumieniami, o których mowa w ust. 2 i 3, stają się z mocy prawa postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy, którego jednolity tekst podlega zarejestrowaniu.

⁷³ K. Jaśkowski: Nowa regulacja układów zbiorowych pracy, Prawo Pracy nr 1/1995 r., s. 9.

5 - Jeżeli pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę, którzy po dniu wejścia w życie ustawy mogą być objęci zakładowym układem zbiorowym pracy, nie obowiązuje układ zbiorowy pracy, zawarty po wejściu w życie ustawy, postanowienia układów i porozumień określonych w ust. 1, dotyczące uprawnień i świadczeń dla pracowników, z upływem terminu przewidzianego w ust. 1 stają się z mocy prawa postanowieniami odpowiednio regulaminu, o którym mowa w art. 8, lub regulaminu pracy - stosownie do przedmiotu tych uprawnień i świadczeń. Pracodawca sporządza jednolite teksty tych regulaminów, uwzględniając powyższe uprawnienia i świadczenia, w ciągu jednego miesiąca po upływie terminu, o którym mowa w ust. 1.

Postanowienia zakładowych układów zbiorowych pracy wymienionych w art. 5, układów zbiorowych pracy i porozumień wskazanych wyżej oraz ustalenia regulaminu wynagradzania, które są mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa obowiązujące w dniu wejścia ustawy w życie, przestają obowiązywać. Zamiast nich stosuje się przepisy prawa pracy (art. 11 ustawy). Dotychczas obowiązywały przepisy, które dopuszczały możliwość zawierania w tych aktach postanowień mniej korzystnych niż przepisy Kodeksu pracy, np. co do zasad wynagradzania za okres przestoju i za pracę w godzinach nadliczbowych.⁷⁴ Obecna regulacja wyłącza taką możliwość.

⁷⁴ K. Jaśkowski: Nowa regulacja..., s. 9.

Zakończenie

Demokratyczne zasady życia społeczno-politycznego i gospodarka rynkowa ukształtowane po 1989 r. spowodowały konieczność nowelizacji wielu aktów prawnych, w tym również przepisów o układach zbiorowych pracy. Wbrew jednak postulatom doktryny pełnego zliberalizowania przepisów o układach nowa regulacja wprowadza pewne ograniczenia. Odnosi się to, w szczególności, do materii wyłączonych spod regulacji układowej, a mianowicie uprawnień przysługujących pracownikowi z powodu niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy, z wyjątkiem odszkodowania i wynagrodzenia; odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej, urlopów macierzyńskich i wychowawczych, ochrony wynagrodzenia, uprawnień pracowniczych objętych szczególną ochroną ustawową.

Można przypuszczać, że ograniczenia te ustawodawca wprowadził po to, aby nie dopuścić do pogorszenia sytuacji pracownika. Uważam, że ograniczenia te są jednak zbędne. Sądzę, że wystarczającą ochroną pracowników jest ustawowy zakaz umieszczania w układzie zbiorowym pracy postanowień mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy prawa pracy.

Poza nadmierną szczegółowością przepisów uniemożliwiająca partnerom socjalnym w pełni swobodne kształtowanie treści układu zbiorowego pracy, ustawodawca nie ustrzegł się również innych błędów. Wątpliwości budzi, np. zdolność układowa na szczeblu zakładu pracy (gdyż zapewnia zawarcie układu nawet małym związkom zawodowym), reprezentatywność związku zawodowego.

Mając na względzie powyższe uwagi, sądzę, że niektóre przepisy działu XI Kodeksu pracy powinny zostać zmienione, jeżeli układy zbiorowe pracy mają w Polsce odgrywać taką samą rolę w systemie źródeł prawa, jak podobne porozumienia w wysoko rozwiniętych krajach zachodnich.

Spis treści

Wstęp.....	3
Rozdział I. Przepisy ogólne	5
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	37
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy.....	52
Rozdział IV. Przepisy końcowe.....	61
Zakończenie	68