

Zmiany do zakładowego układu zbiorowego pracy - zgoda stron



Obowiązujący w naszej spółce Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy został zawarty przez pięć organizacji. Trzy organizacje są reprezentatywne a dwie pozostałe - nie. Organizacje reprezentatywne wystąpiły z inicjatywą dokonania zmian w Układzie, polegających na zwiększeniu wysokości niektórych dodatków do wynagrodzenia. Pracodawca przychylił się do proponowanych zmian. Niestety, dwie organizacje niereprezentatywne nie przystąpiły do rokowań nad zmianami. Czy w takiej sytuacji organizacje reprezentatywne mogą podpisać protokół dodatkowy? Czy wszystkie organizacje są zobowiązane przystąpić do rokowań?

Układy zbiorowe pracy zawiera się na czas określony lub nieokreślony. Nie oznacza to jednak, że nie mogą być one modyfikowane w czasie ich obowiązywania. Zmiany układu mogą dotyczyć stawek wynagrodzenia zasadniczego, dodatkowych jego składników czy też innych postanowień zawartych w układzie. Zmiany układu mogą również wprowadzać nowe elementy, które dotychczas nie były uregulowane w układzie. Powody renegotjacji układu mogą być różne, np. zmiana kondycji finansowej pracodawcy. Zmiany układu wprowadza się poprzez podpisanie protokołu dodatkowego. Zmian za pomocą protokołów dodatkowych można dokonywać w każdym czasie.

Zgodnie z art. 241(9) § 1 kodeksu pracy, zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu. Oznacza to, że protokoły dodatkowe zawiera się w drodze rokowań. Podmiot występujący z inicjatywą zmiany układu jest obowiązany powiadomić o tym każdą organizację związkową, która zawarła układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe i pracodawcę. Strona uprawniona do zawarcia protokołu dodatkowego nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników. Każda ze stron układu jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznych interesów drugiej strony. Oznacza to w szczególności:

- 1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców,
- 2) powstrzymanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców,
- 3) poszanowanie interesów pracowników nie objętych układem.

Pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom związków zawodowych, prowadzącym rokowania, informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego.

Przedstawiciele związków zawodowych są obowiązani do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Cały artykuł w najnowszym numerze "TS" (5/2016)