

# 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 słusznym 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)**