

Zawarliśmy układ zbiorowy, pracodawca zaproponował zmiany, czy możemy odmówić?



Zawarliśmy zakładowy układ zbiorowy pracy dwa lata temu. Pracodawca zaproponował wprowadzenie zmian w związku z trudną sytuacją finansową spółki. Stronami układu są trzy organizacje związkowe. Czy możemy jako jedna z organizacji, która podpisała układ, odmówić rozmów w sprawie zmian do układu? Jeżeli nie, to czy możemy prowadzić rozmowy na ten temat osobno? Czy zmiany uzgodnione przez jedną lub dwie organizacje związkowe będą obowiązywać?

Układy zbiorowe pracy są autonomicznymi źródłami prawa pracy. Stronami układu zbiorowego pracy są organizacje związkowe i pracodawcy. Zawiera się go w drodze rokowań. Postanowienia dotyczące układów zbiorowych pracy reguluje w dziale XI kodeks pracy, który przewiduje również możliwość dokonywania zmian w już zawartych i obowiązujących układach. Zgodnie z art. 2419.k.p. zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, do których stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu. Oto zasady dokonywania zmian w układzie zbiorowym pracy wynikające z kodeksu pracy:

- Ustalenie treści protokołu dodatkowego następuje w drodze rokowań.
- Podmiot występujący z inicjatywą zmiany układu obowiązany jest powiadomić o tym każdą organizację związkową reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe.
- Strona układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników.
- Każda ze stron układu jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznym interesów drugiej strony. Oznacza to w szczególności: uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców, powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców, poszanowanie interesów pracowników nieobjętych układem.
- Protokół dodatkowy zawiera się w formie pisemnej.
- Protokół dodatkowy wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania.
- Zmian w układzie mogą dokonać jego strony. 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. Art. 2419 k.p. przewiduje dwa wyjątki od tej zasady.

Po pierwsze strony układu mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, która nie zawarła układu. Po drugie w przypadku, gdy organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie odpowiednich przepisów kodeksu pracy (art. 24117 lub art. 24125a § 1 k.p.), może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu. Informacja o wstąpieniu organizacji związkowej w prawa i obowiązki strony układu podlega zgłoszeniu do rejestru układów.

- Warunkiem koniecznym obowiązywania zmian wprowadzonych do układu zbiorowego pracy jest zarejestrowanie protokołów dodatkowych. Protokoły podlegają wpisowi do rejestru prowadzonego dla układów ponadzakładowych przez ministra właściwego do spraw pracy, a dla układów zakładowych przez właściwego okręgowego inspektora pracy. Zmiany do układów zbiorowych pracy podlegają rejestracji, jeżeli są zgodne z prawem, w ciągu trzech miesięcy w odniesieniu do układu ponadzakładowego i w ciągu miesiąca w odniesieniu do układu zakładowego.
- Korzystniejsze postanowienia zawarte w protokole dodatkowym, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

Postanowienia mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu.

-Pracodawca ma obowiązek zawiadomić pracowników o wejściu w życie zmian dotyczących układu zbiorowego pracy, dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy protokołów dodatkowych oraz na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst protokołu dodatkowego i wyjaśnić jego treść.

W odpowiedzi na pytania : Organizacja związkowa, która podpisała układ i tym samym jest jego stroną, nie może odmówić rokowań w sprawie zmian układu zbiorowego pracy. Gdy układ podpisały trzy organizacje związkowe, w przypadku zmian układu konieczna jest współpraca wszystkich stron, które zawarły układ. Nie można zatem prowadzić rokowań indywidualnie. Wprowadzane zmiany muszą być zaakceptowane przez wszystkie strony układu. W przeciwnym razie dokonana czynność będzie bezskuteczna.

Podstawa prawna:

I Ustawa z dnia 26.06.1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. Z 2014 r. Nr 1502 z późn. zm.).

Prawnik Barbara Stefaniak-Gnyp radzi

fot. pixabay.com/CC0