

Zakładowa organizacja koordynacyjna (ZOK)

cz. 1



Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz.U. z 2014 r., poz. 167) jedną z cech związków zawodowych jest ich samorządność. W doktrynie wskazuje się, że samorządność oznacza m.in. prawo związku do stosunkowo swobodnego określania swoich wewnętrznych struktur. Potwierdzeniem powyższego jest art. 13 pkt 7 ustawy związkowej, zgodnie z którym strukturę organizacyjną związku określa jego statut.

W przypadku NSZZ Solidarność możliwość statutowego kształtowania wewnętrznych jednostek organizacyjnych została wykorzystana w sposób szeroki. Wystarczy wskazać na podstawowy fakt, że związek zorganizowany jest na zasadzie terytorialno-branżowej, co pociąga za sobą wyodrębnienie jednostek dwóch rodzajów. Ponadto, poza jednostkami organizacyjnymi Statut przewiduje tworzenie także jednostek problemowych oraz organów przedstawicielskich.

Charakter prawny ZOK-ów

Swoboda statutodawcy w kwestii tworzenia wewnętrznych jednostek jest w pewien sposób ograniczana przez to, jak ustawodawca kształtuje kompetencje związków wobec pracodawców. Otóż w polskim modelu prawa związkowego przyjęty jest schemat, w którym uprawnienia strony związkowej na poziomie zakładu pracy realizuje organizacja zakładowa lub międzyzakładowa obejmująca swoim działaniem danego pracodawcę (tj. zrzeszająca co najmniej jednego pracownika danego pracodawcy).

Odzwierciedleniem powyższego w statucie NSZZ Solidarność jest § 19 ust. 1, który jako podstawowe jednostki organizacyjne związku wskazuje zakładowe organizacje koordynacyjne, organizacje zakładowe i organizacje międzyzakładowe. O ile dwa ostatnie rodzaje organizacji stanowią właściwie powtórzenie regulacji ustawowej, o tyle ZOK jest oryginalną koncepcją Solidarności. Należy przyjąć, że przymiot podstawowej jednostki organizacyjnej związku oznacza, że jednostka taka korzysta z ustawowych uprawnień organizacji zakładowej lub międzyzakładowej. W przypadku ZOK-ów skutkuje to koniecznością uznania, że w świetle prawa powszechnego, pomimo specyficznego nazewnictwa (a także sposobu powstawania i funkcjonowania) są one organizacjami zakładowymi. Skoro zatem u jednego pracodawcy może działać tylko jedna podstawowa jednostka organizacyjna związku (§ 19 ust. 2 Statutu), to u pracodawcy, u którego działa ZOK, inne struktury NSZZ Solidarność nie mają charakteru jednostek podstawowych, a innymi słowy nie mają kompetencji, które ustawa związkowa przyznaje organizacjom zakładowym i międzyzakładowym. Jest to zresztą realizacja myśli wyrażonej w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95, z której wynika, że nie jest dopuszczalna sytuacja, w której u jednego pracodawcy działa więcej niż jedna podstawowa jednostka organizacyjna związku zawodowego.

Tym samym, jeżeli u danego pracodawcy powstanie ZOK, wówczas z jego (tj. pracodawcy) punktu widzenia to ZOK korzysta z wszystkich ustawowych kompetencji, które ustawodawca przyznaje strukturom zakładowym związków zawodowych. Przykładowo to ZOK będzie ustawowo właściwy do

prowadzenia rokowań i zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy, uzgadniania regulaminu pracy i wynagradzania, czy też zajmowania stanowiska w kwestii zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy na czas nieokreślony.

Powstanie ZOK-u

Analizując regulacje dotyczące ZOK-ów, należy uznać, że jest to struktura o charakterze wyjątku. O ile bowiem powstanie organizacji zakładowej i międzyzakładowej nie jest obwarowane szczególnymi wymogami (poza ogólnymi wynikającymi z § 20), o tyle ZOK może powstać tylko i wyłącznie w jednej sytuacji, tj. u pracodawcy utworzonego w wyniku połączenia pracodawców objętych dotychczas zakresem działania różnych podstawowych jednostek organizacyjnych Związku (§ 19 ust. 6 Statutu). Innymi słowy osoby chcące założyć w zakładzie pracy Solidarność mają do wyboru dwie formy organizację zakładową lub międzyzakładową związku. Powstanie ZOK-u z kolei ma miejsce w sposób niejako wtórny, tj. w wyniku pewnych działań dokonanych przez pracodawców, u których już istniały jednostki organizacyjne NSZZ Solidarność.

Poza przytoczonym już postanowieniem Statutu, dla funkcjonowania ZOK-ów kluczowe znaczenie ma Uchwała KK nr 9/05 ws. zasad funkcjonowania zakładowych organizacji koordynacyjnych NSZZ Solidarność. Doprecyzowuje ona, że przez połączenie pracodawców należy rozumieć zawiązanie się nowego pracodawcy z dwóch lub więcej pracodawców w celu utworzenia jednego nowego pracodawcy. Co ciekawe kwestii tej poświęcone jest także jedno z postanowień Uchwały KK nr 20/05 ws. zasad łączenia lub podziału jednostek organizacyjnych związku. Zgodnie bowiem z § 2 ust. 2 tego aktu z chwilą powstania nowego pracodawcy na skutek połączenia się kilku pracodawców objętych działalnością odrębnych jednostek organizacyjnych związku, organizacje te tworzą zakładową organizację koordynacyjną, o której mowa w § 19 ust. 6 Statutu. Za nowego pracodawcę, o którym mowa wyżej, uważa się odrębny podmiot prawny wpisany do stosownego rejestru, a powstały na skutek połączenia się kilku dotychczasowych podmiotów zarejestrowanych odrębnie w stosownym rejestrze.

Dr Jakub Szmit to starszy specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ Solidarność