

2. UDZIAŁ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W STANOWIENIU PRAWA

Zasady funkcjonowania związków zawodowych oraz ich kompetencje określone są w wielu aktach prawnych, spośród których najważniejsze to:

- ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (t. j. Dz. U. z 2019 roku, poz. 263), która jest podstawowym aktem prawnym, regulującym zasady działania związków zawodowych w Polsce,
- Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 roku, poz. 1320 ze zm.),
- ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t. j. Dz. U. z 2020 roku, poz. 123),
- ustawa z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2020 roku, poz. 1070),
- ustawa z dnia 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy (t. j. Dz. U. z 2015 roku, poz. 567),
- ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 roku o europejskich radach zakładowych (t. j. Dz. U. z 2019 roku, poz. 1832),
- ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t. j. Dz. U. z 2018 roku, poz. 1969),
- ustawa z dnia 24 lipca 2015 roku o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (t. j. Dz. U. z 2018 roku, poz. 2232 ze zm.),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 grudnia 2018 roku w sprawie trybu

udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego (Dz. U. z 2018 roku, poz. 2358),

- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 roku w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń (Dz. U. z 2018 roku, poz. 2323).

Ustawodawca przewidział dla związków zawodowych szerokie i różnorodne uprawnienia w obszarze stanowienia prawa, praktycznie na każdym możliwym poziomie: centralnym, ponadzakładowym i zakładowym. Związkowi przedstawiciele mogą brać czynny udział w opiniowaniu, konsultowaniu czy też uzgadnianiu poszczególnych aktów prawnych, regulujących w szczególności prawa i obowiązki osób wykonujących pracę zarobkową. Ustawodawca wyposażył przy tym związkowców w szereg przydatnych narzędzi, które są niezbędne do prowadzenia sprawnej działalności na rzecz obrony praw i interesów pracowniczych

Wraz z przedstawieniem możliwości udziału związków zawodowych w procesie stanowienia prawa, w niniejszym rozdziale opisano zatem najważniejsze uprawnienia indywidualne, jak i zbiorowe, mające na celu wzmocnienie realizacji zadań organizacji związkowych.

2.1 Poziom centralny

Dla reprezentatywnych central związkowych w Polsce najważniejszymi formami uczestnictwa w stanowieniu prawa na poziomie centralnym jest:

- proces opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych, na zasadach przewidzianych w art. 19 ustawy o związkach zawodowych,
- prawo złożenia wniosku o wydanie lub zmianę aktu prawnego (art. 20 ustawy o związkach zawodowych),
- działanie w ramach strony pracowników w oparciu o przepisy ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego,
- możliwość wystąpienia do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem o zbadanie zgodności ustaw oraz innych przepisów prawa, wydawanych przez centralne organy państwowe z Konstytucją RP.

2.1.1 Proces opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych (art. 19 ustawy o związkach zawodowych).

Uprawnienie do opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w trybie przewidzianym w art. 19 ustawy o związkach zawodowych ma w systemie ustawodawstwa polskiego charakter szczególny i przysługuje wyłącznie reprezentatywnym organizacjom związkowym w rozumieniu przepisów ustawy o Radzie Dialogu Społecznego³. W Polsce są obecnie trzy takie organizacje: OPZZ, NSZZ „Solidarność” oraz Forum Związków Zawodowych.

Komentowany zapis wskazuje na obowiązek organów władzy i administracji rządowej oraz organów samorządu terytorialnego skierowania do zaopiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych. Nie dotyczy to założeń projektu budżetu państwa oraz projektu ustawy budżetowej, których opiniowanie regulują odrębne przepisy. Do katalogu aktów prawnych należy zaliczyć ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia, a także akty prawa miejscowego. Warto pamiętać, że pojęcie aktu prawnego, użyte w komentowanym przepisie, oznacza akt o charakterze ogólnym, a nie indywidualnym.

Konsultacji poddaje się zatem projekty aktów prawnych, których treść dotyczy zadań organizacji związkowych, wskazanych w ustawie o związkach zawodowych. Przede wszystkim chodzi tu o projekty ustaw dotyczące interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową, a także innych osób mogących zrzeczać się w związkach zawodowych. W szczególności należy mieć tu na myśli bezrobotnych, emerytów i rencistów oraz ich rodziny. Generalnie najczęściej dotyczy to spraw z zakresu polityki zatrudnienia, warunków pracy i płacy, świadczeń socjalnych czy świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Czas na przedstawienie opinii przez odpowiednie władze statutowe organizacji związkowych nie może być krótszy niż 30 dni. Wyjątkowo termin ten może zostać skrócony do 21 dni ze względu na ważny interes publiczny. Opinia związku jest przesyłana na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez organ władzy lub administracji rządowej albo organ samorządu terytorialnego w informacji określającej termin przedstawienia opinii.

W razie odrzucenia w całości lub w części stanowiska związku, właściwy organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego informuje o tym związek na piśmie, podając uzasadnienie swojego stanowiska. W razie rozbieżności stanowisk związek może przedstawić swoją opinię na posiedzeniu właściwej komisji sejmowej, senackiej lub samorządu terytorialnego. Ponadto związek ma prawo wyrażania publicznie opinii na temat tych założeń lub projektów w środkach masowego przekazu, w tym także w radio i telewizji.

Ponadto organizacja związkowa ma prawo występowania z wnioskami o wydanie

3. Krzysztof W. Baran, Komentarz do ustawy o związkach zawodowych, WKP 2019

lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego. Wnioski dotyczące ustaw związek kieruje do posłów lub organów mających prawo inicjatywy ustawodawczej. W przypadku aktów prawnych niższego rzędu wnioski kieruje się do organów uprawnionych do ich wydania. Organ państwowy, do którego został skierowany wniosek, obowiązany jest w terminie 30 dni przedstawić związkowi zawodowemu swoje stanowisko, a w razie negatywnego stanowiska - także jego uzasadnienie.

Jak podkreśla się w doktrynie, udział związków zawodowych w opiniowaniu projektów ustaw ma doniosłe znaczenie społeczne i prawne. Jest bowiem częścią składową dochowania trybu uchwalania ustaw, jako zgodnego z zasadą państwa prawa i zasadą praworządności.⁴

2.1.2 Prawo złożenia wniosku o wydanie lub zmianę aktu prawnego (art. 20 ustawy o związkach zawodowych).

Reprezentatywne centrale związkowe z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego. Wnioski dotyczące ustaw związek kieruje do posłów lub organów mających prawo inicjatywy ustawodawczej. W przypadku aktów prawnych niższego rzędu wnioski kieruje się do organów uprawnionych do ich wydania.

Organ państwowy, do którego został skierowany wniosek, obowiązany jest w terminie 30 dni przedstawić związkowi zawodowemu swoje stanowisko, a w razie negatywnego stanowiska - także jego uzasadnienie.

Związki zawodowe w Polsce nie mają inicjatywy ustawodawczej. Niemniej jednak powyższe kompetencje wnioskodawcze ocenia się jako par excellence cząstkową kompetencję ustawodawczą sensu largo⁵. Została ona bowiem ograniczona do pierwszej fazy procesu ustawodawczego, tj. wnioskowania. Na tej podstawie można zatem wskazać, że centrale związkowe w ten sposób mogą „współtworzyć” prawo w zakresie spraw objętych zadaniami związków zawodowych.

2.1.3 Rada Dialogu Społecznego i Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego

Ustawa z dnia 24 lipca 2015 roku o **Radzie Dialogu Społecznego** i innych instytucjach dialogu społecznego (t. j. Dz. U. z 2018 roku, poz. 2232 ze zm.) stworzyła nową formułę dialogu społecznego w Polsce, polegającą na instytucjonalnej współpracy rządu ze związkami zawodowymi oraz organizacjami pracodawców. Coraz gorzej funkcjonującą Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych zastąpiono Radą Dialogu Społecznego (RDS).

RDS jako forum trójstronnej współpracy stron ma za zadanie:

- prowadzić dialog w celu zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospo-

4. Zbigniew Salwa, Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz. LexisNexis 2003

5. Krzysztof Baran, Komentarz do ustawy o związkach zawodowych, WKP 2019

darczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej,

- działać na rzecz realizacji zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia,
- działać na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budować wokół nich społecznego porozumienia w drodze prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej,
- wspierać prowadzenie dialogu społecznego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego.

W skład RDS wchodzi:

- 3 centrale związkowe reprezentujące stronę pracowników: OPZZ, NSZZ „Solidarność” oraz Forum Związków Zawodowych,
- 6 reprezentatywnych organizacji reprezentujących stronę pracodawców: Pracodawcy RP, Lewiatan, BCC, Związek Rzemiosła Polskiego, Związek Przedsiębiorców oraz Pracodawców, Federacja Przedsiębiorców Polskich,
- strona rządowa, reprezentowana przez przedstawicieli Rady Ministrów, wskazanych przez Premiera.
- RDS ma szereg narzędzi umożliwiających jej udział w procesie stanowienia prawa. Należą do nich:
- opiniowanie projektów założeń projektów ustaw oraz projektów aktów prawnych przygotowywanych przez Radę Ministrów a dotyczących obszaru działania RDS,
- opiniowanie Wieloletniego Planu Finansowego Państwa, projektów strategii, projektów programów oraz projektów innych dokumentów rządowych dotyczących planowanych działań Rady Ministrów, przygotowywanych przez Radę Ministrów oraz jej członków,
- inicjowanie procesu legislacyjnego, który polega na przygotowaniu wspólnie uzgodnionych przez stronę pracowników i stronę pracodawców RDS projektów założeń projektów ustaw i projektów aktów prawnych, a następnie przekazaniu ich właściwemu ministrowi w celu przedłożenia Radzie Ministrów.

Ponadto RDS ma prawo wnioskowania o przeprowadzenie wysłuchania publicznego dotyczącego projektu aktu normatywnego, przedstawiania zapytania do właściwego ministra w obszarze swej działalności, wystąpienia do Sądu Najwyższego z wnioskiem o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego, złożenia do Ministra Finansów wniosku o wydanie interpretacji ogólnej w przypadku niejednolitego stosowania przepisów prawa podatkowego czy zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Ponadto w RDS przeprowadzane są negocjacje w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz konsultacje założeń projektu budżetu państwa i projektu ustawy budżetowej, a także Wieloletniego Planu Finansowego Państwa.

Warto podkreślić, że każda ze stron RDS ma prawo wniesienia pod obrady Rady sprawy o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym, jeżeli uzna, że jej rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego, rozwoju społeczno-gospodarczego i wzrostu dobrobytu, zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki oraz spójności społecznej.

Ustawa przewiduje dwupoziomowe kompetencje RDS w postaci uprawnień zastrzeżonych dla dialogu autonomicznego dwóch stron (pracodawców i pracowników) oraz dla dialogu trójstronnego, prowadzonego z udziałem partnerów społecznych i rządu.

Jednym z podstawowych praw RDS jest opiniowanie projektów założeń projektów ustaw oraz projektów aktów prawnych dotyczących w szczególności stosunków zatrudnienia, rozwoju społeczno-gospodarczego, zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej, partycypacji oraz solidarności społecznej.

Generalnie proces udziału RDS w stanowieniu prawa odbywa się na wczesnym etapie opracowywania projektów aktów prawnych, a także ich konsultowania. Trzeba pamiętać, że w ramach dialogu społecznego przyjmowano w Polsce szereg ważnych regulacji, dotyczących m.in. telepracy, czasu pracy, stabilizacji zatrudnienia, agencji pracy tymczasowych, rad pracowników czy urlopów rodzicielskich. Mając powyższe na uwadze należy wysoko ocenić umiejscowienie RDS w ramach tworzenia prawa. Wydaje się, że obecne rozwiązania są właściwe, chociaż w ostatnim czasie zgłoszono potrzebę rozszerzenia obowiązku konsultacji społecznych w RDS o projekty poselskie, senackie, prezydenckie i obywatelskie.

Obecnie w RDS toczą się rozmowy w sprawie ustalenia zasad wykonywania pracy zdalnej, a także o możliwości wydłużenia urlopów wypoczynkowych do 35 dni oraz wprowadzenia dla pracownika prawa do odłączenia się (bycia dla pracodawcy „offline” po godzinach pracy).

RDS zajmuje się również wypracowaniem propozycji wielkości wskaźników ekonomicznych, tj. propozycji w sprawie wzrostu w następnym roku wynagrodzeń w gospodarce narodowej, w tym w państwowej sferze budżetowej; minimalnego wynagrodzenia za pracę, emerytur i rent z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz opiniowanie założeń projektu i projektu ustawy budżetowej.

Charakterystycznym uprawnieniem strony pracowników i strony pracodawców RDS w procesie stanowienia swego źródła prawa pracy jest możliwość zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, obejmujących ogół pracodawców zrzeszonych w organizacjach pracodawców wchodzących w skład RDS oraz pracowników zatrudnionych przez tych pracodawców, a także porozumień określających wzajemne zobowiązania tych stron (podobne prawo posiadała poprzednio działająca Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych). Niestety, jak dotychczas ani razu nie skorzystano z tej regulacji, co dodatkowo świadczy o zapaści układowej w Polsce.

Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego (WRDS) stanowią czterostronne forum prowadzenia dialogu społecznego na poziomie województwa. W odróżnieniu od RDS w skład WRDS, poza przedstawicielami strony pracowników i pracodawców

oraz strony rządowej, wchodzi dodatkowo przedstawiciele strony samorządowej. Do właściwości WRDS należy w szczególności zajmowanie stanowisk i wyrażanie opinii w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa. Marszałek województwa ma również obowiązek przedstawiania stronie pracowników i stronie pracodawców WRDS do zaopiniowania projektów strategii rozwoju województwa i programów w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz sprawozdań z ich realizacji. Ponadto WRDS może rozpatrywać sprawy społeczne lub gospodarcze powodujące konflikty między pracodawcami i osobami wykonującymi pracę zarobkową, jeżeli uzna te sprawy za istotne dla zachowania pokoju społecznego. W celu rozwiązywania tych konfliktów może wyznaczać osoby z misją dobrej woli.

2.1.4 Inne ciała konsultacyjne

2.1.4.1 Rada Rynku Pracy

Rada Rynku Pracy (RRP) jest organem opiniodawczo-doradczym ministra właściwego do spraw pracy w sprawach polityki rynku pracy oraz organem stanowiącym w zakresie ustalania priorytetów wydatkowania środków z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Tryb i zasady jej funkcjonowania, a także działania wojewódzkich i powiatowych rad rynku pracy, przewidziane są przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t. j. Dz. U. z 2020 roku, poz. 1409).

W skład RRP wchodzi osoby powoływane przez ministra właściwego do spraw pracy spośród przedstawicieli wszystkich organizacji związkowych i organizacji pracodawców, reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, oraz jeden przedstawiciel Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego, reprezentujący stronę samorządową.

RRP pełni funkcję opiniodawczo-doradczą i praktycznie nie ma kompetencji stanowczych. Wojewódzkie rady rynku pracy są organami opiniodawczo-doradczymi marszałka województwa w sprawach polityki rynku pracy, natomiast powiatowe rady rynku pracy są organami opiniodawczo-doradczymi starosty w sprawach polityki rynku pracy. Z tego względu podkreśla się, że z uwagi na ograniczone kompetencje, dialog w RRP występuje w formie szczątkowej, a ich wpływ na rozwiązywanie problemów bezrobocia pozostaje znikomy.

Generalnie można uznać, iż RRP oraz wojewódzkie i powiatowe jej odpowiedniki pełnią rolę zinstytucjonalizowanego forum dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, na którym prowadzone są dyskusje co do polityki rynku pracy, realizowanej przez państwo na poziomie centralnym, jak i regionalnym, w ramach promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

2.1.4.2 Krajowa Rada Konsultacyjna ds. Osób Niepełnosprawnych

Rada jest organem opiniodawczo-doradczym Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych. Stanowi forum współdziałania na rzecz osób niepełnosprawnych (w zakresie ich większej integracji społecznej i zawodowej) pomiędzy przedstawicielami organów administracji rządowej, samorządu terytorialnego oraz organizacji pozarządowych. W tej ostatniej grupie znajduje się również po jednym przedstawicielu każdej organizacji pracodawców oraz organizacji związkowej, reprezentatywnych w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Zasady działania Rady określa Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 października 2016 r. w sprawie Krajowej Rady Konsultacyjnej do Spraw Osób Niepełnosprawnych (Dz. U. 2016 poz. 1783).

2.1.5 Skierowanie wniosku do Trybunału Konstytucyjnego

Ogólnokrajowym organom związków zawodowych przysługuje prawo wystąpienia z wnioskiem do Trybunału Konstytucyjnego (TK) w sprawach wymienionych w art. 188 Konstytucji RP, w szczególności o zbadanie zgodności z Konstytucją RP ustaw i innych przepisów prawa, wydawanych przez centralne organy państwowe. Występowanie przez ogólnokrajowe władze organizacji zawodowych z wnioskiem do TK można traktować jako jedną z form bezpośredniego stosowania Konstytucji RP⁶.

Z tej możliwości skontrolowania prawa, a następnie - w razie wygrania sprawy - rozpoczęcia procesu legislacyjnego prowadzącego do wprowadzenia odpowiednich zmian w systemie prawnym, wielokrotnie korzystało OPZZ. W szczególności miało to miejsce w 2012 roku, gdy OPZZ złożyło wniosek do TK w sprawie zbadania wolności koalicji związkowej pod kątem istniejących w polskim prawie ograniczeń w zakresie tworzenia i wstępowania do związków zawodowych. W następstwie wyroku TK uznającego racje wnioskodawcy, w dniu 1 stycznia 2019 roku weszła w życie istotna nowelizacja ustawy o związkach zawodowych, która dała prawo tworzenia i wstępowania do organizacji związkowych wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową.

2.2 Poziom ponadzakładowy

Kodeks pracy przewiduje możliwość zawierania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy (PUZP), który jest dwustronnym porozumieniem zawierany przez:

- właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej (strona pracowników),
- właściwy statutowo organ organizacji pracodawców - w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców (strona pracodawców).

PUZP zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony postanowią inaczej. Tym samym

6. Edyta Tkaczyk, Legitymacja organizacji zawodowych do wszczynania postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym, St.PiA.2015/3/87-93

mogą one objąć wszystkich pracowników lub wyłączyć z jego zakresu pewne ich grupy. Ograniczenie zakresu podmiotowego PUZP powinno mieć charakter obiektywny, uzasadniony i społecznie uznany⁷. Strony mają w tym zakresie swobodę wyboru, z tym że wyłączenia nie mogą naruszać zasady równego traktowania pracowników czy nosić znamion dyskryminacji⁸.

Warto wspomnieć, że ustawodawca w art. 239 § 3 Kodeksu pracy wyłączył z PUZP kilka grup pracowników, w tym członków korpusu służby cywilnej, pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania oraz sędziów, asesorów sądowych i prokuratorów.

PUZP określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy (w szczególności zasady wynagradzania, warunki zatrudnienia, obowiązki pracodawcy i pracownika) oraz wzajemne zobowiązania stron, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień.

Z inicjatywą zawarcia PUZP może wystąpić organizacja pracodawców uprawniona do zawarcia układu ze strony pracodawców, a także każda ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ. Należy w tym miejscu pamiętać, że przez ponadzakładową organizację związkową należy rozumieć organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją).

Strony w sprawie zawarcia PUZP prowadzą negocjacje, których czas nie został wskazany przez ustawodawcę. Praktyka wskazuje, że takie rozmowy trwają bardzo długo, często nawet kilka lat.

Pamiętaj: działania bądź zaniechania pracodawców, opóźniające lub sabotujące rokowania mogą być kwalifikowane jako utrudnianie wykonywania działalności związkowej i penalizowane na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych.

W negocjacjach mają prawo brać udział wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe, reprezentujące pracowników, dla których ma być zawarty PUZP. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia PUZP 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. Jeżeli przed zawarciem PUZP zostanie utworzona ponadzakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

Ważne: Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznych interesów drugiej strony. Oznacza to w szczególności:

- uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców,

7. Iwona Sierocka, Komentarz do niektórych przepisów ustawy – Kodeks pracy, WKP 2019

8. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2005 roku, I PK 42/05

- powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców,
- poszanowanie interesów pracowników nieobjętych układem.

Pracodawcy są obowiązani 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.

W obszarze negocjacyjnym PUZP niezwykle ważną dla ponadzakładowej organizacji związkowej jest posiadanie przymiotu reprezentatywności, a więc szczególnego statusu prawnego, z którym wiążą się dodatkowe uprawnienia. Ustawodawca wskazuje bowiem, iż warunkiem prowadzenia rokowań nad PUZP jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej (art. 24116 § 3 Kodeksu pracy). W razie braku konsensusu wszystkich organizacji ponadzakładowych prowadzących negocjacje, PUZP zawierają wszystkie reprezentatywne ponadzakładowe organizacje związkowe, uczestniczące w rokowaniach (art. 24116 § 5 Kodeksu pracy).

Kryteria ponadzakładowej reprezentatywności są wskazane w art. 252 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym reprezentatywną ponadzakładową organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:

- reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego lub
- zrzeszająca co najmniej 15% ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż 10 000 osób wykonujących pracę zarobkową lub
- zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, dla których ma być zawarty określony ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

W przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne, wchodzące w jej skład, ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

Ważne: OPZZ posiada status reprezentatywnej centrali związkowej w Polsce. W związku z tym ogólnokrajowe związki zawodowe i federacje wchodzące w skład OPZZ, automatycznie stają się organizacjami reprezentatywnymi na poziomie ponadzakładowym.

PUZP podlega wpisowi do rejestru prowadzonego dla układów ponadzakładowych przez ministra właściwego do spraw pracy. Jeżeli postanowienia PUZP są niezgodne z prawem, organ uprawniony do jego rejestracji może za zgodą stron PUZP wpisać układ do rejestru bez tych postanowień lub wezwać strony

PUZP do dokonania w układzie odpowiednich zmian w terminie 14 dni. Treść postanowień PUZP wyjaśniają wspólnie jego strony.

Szczegółowo problematykę PUZP reguluje Dział Jedenasty Kodeksu pracy, w szczególności art. 238 – 24119.

2.3 Poziom zakładowy

Rozbudowane uprawnienia w zakresie stanowienia swoistych źródeł prawa pracy związki zawodowe posiadają na poziomie zakładowym. Pracodawca w ustawie o związkach zawodowych wprost wskazuje, że organizacje związkowe współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku (art. 6 ustawy). Ponadto jako przedstawiciele strony pracowniczej mają prawo prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy (art. 21 ust. 2 ustawy). Związek zawodowy posiada również uprawnienia w zakresie zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych (art. 26 pkt 1 ustawy). Co niezwykle istotne, w swojej działalności statutowej związek zawodowy jest niezależny od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.

W doktrynie podkreśla się, że działalność zakładowych związków zawodowych, a więc organizacji zrzeszających co najmniej 10 członków będących:

- pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub
- innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji,

stanowi jeden z przejawów nowoczesnego społeczeństwa obywatelskiego, w którym związki zawodowe dzięki licznym uprawnieniom mogą wpływać na kształtowanie polityki zatrudnienia oraz podejmowanie kluczowych decyzji w zakładzie pracy⁹. Nie każda jednak organizacja związkowa działająca w zakładzie pracy ma takie same uprawnienia. Warto bowiem pamiętać, że ustawodawca przewiduje szczególne prawa i dodatkowe możliwości działania dla reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej.

2.3.1 Reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa

Zgodnie z art. 253 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest zakładowa organizacja związkowa:

- będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca **co najmniej 8% osób** wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub

9. Mateusz Gajda, Marcin Kraśniewski, Rola związków zawodowych w stanowieniu wewnątrzzakładowych regulaminów w zakładzie pracy, *Kwartalnik Prawa Publicznego* nr 1/2016

- zrzeszająca **co najmniej 15% osób** wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa powyżej, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca **największą liczbę osób** wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Pamiętaj: z tytułu przynależności do OPZZ organizacja zakładowa ma obniżony próg reprezentatywności. Do jej uzyskania wystarczy zrzeszanie co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, uwzględnia się wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową, należące do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań lub uzgodnień.

Ważne: w razie gdy pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniony może być tylko jako członek jednej wskazanej przez niego organizacji związkowej. Bezwzględnie należy zatem zadbać o posiadanie stosownej pisemnej deklaracji członka związku.

Posiadanie zakładowej reprezentatywności daje organizacji związkowej wiele dodatkowych możliwości i uprawnień, w szczególności oznacza silniejszą pozycję negocjacyjną oraz korzystniejsze zasady w zakresie ustalania liczby osób, których stosunek pracy może być objęty szczególną ochroną stosunku pracy (będzie o tym mowa w kolejnych punktach niniejszego działu).

Reprezentatywność danej zakładowej organizacji związkowej może zostać podważona przez pracodawcę lub inny działający u niego związek zawodowy. W takiej sytuacji organizacja wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego - sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy, z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności.

Ważne: jeżeli organizacja, w stosunku do której wniesiono zastrzeżenia nie wystąpi z wnioskiem w terminie 30 dni od dnia ich zgłoszenia, nie będzie jej przysługiwał przymiot reprezentatywności.

2.3.2 Zakładowy układ zbiorowy pracy (ZUZP)

Zakładowy układ zbiorowy pracy (ZUZP) jest porozumieniem pomiędzy pracodawcą a zakładową organizacją związkową. Jest najistotniejszym autonomicznym źródłem prawa pracy, swoistym „zakładowym Kodeksem pracy”, w którym dopuszczalne jest regulowanie praktycznie wszystkich kwestii związanych z obszarem zatrudnienia w danym zakładzie pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zasad wynagradzania.

Pamiętaj: w ZUZP należy ustalić wysokość i zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stano-

wisku (art. 771 Kodeksu pracy w związku z art. 772 oraz art. 78 Kodeksu pracy). W przypadku braku tego typu postanowień w ZUZP, Okręgowa Inspekcja Pracy może odmówić jego rejestracji.

Należy jednak pamiętać, że ZUZP nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, tj. pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolejalnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych, a także osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia ZUZP przysługuje pracodawcy i każdej zakładowej organizacji związkowej. Do negocjacji ma prawo przystąpić każda z działających u pracodawcy organizacji związkowych, z tym że warunkiem ich prowadzenia jest uczestniczenie w rozmowach co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Jeżeli przed zawarciem ZUZP zostanie utworzona zakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

Ważne: ZUZP zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad nim, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, uczestniczące w rokowaniach.

Przepisy prawa nie wskazują na konstrukcję ZUZP pozostawiając to woli stron. W praktyce ZUZP są zbudowane w następujący sposób: strona tytułowa, spis treści, wstęp, preambuła, działy, rozdziały oraz załączniki. Istotnym jest to, że interpretacja postanowień ZUZP leży w kompetencji stron, które go zawarły.

Ważne: w tym miejscu chciałbym zwrócić uwagę na konieczność sporządzania protokołów ze spotkań negocjacyjnych, które w razie sporu na tle wykładni danego zapisu mogą być pomocne w jego szybkim rozwiązaniu (uwaga ta odnosi się praktycznie do wszystkich negocjacji zbiorowych, jakie mają miejsce w zakładzie pracy).

Jeżeli regulacje zawarte w wynegocjowanym ZUZP są korzystniejsze dla pracowników niż zasady dotychczas obowiązujące w zakładzie pracy, to z mocy prawa regulacje te obowiązują od dnia jego wejścia w życie. Jeżeli natomiast postanowienia ZUZP są mniej korzystne dla pracowników to wówczas pracodawca może je wprowadzić w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego.

Pamiętaj: w takim przypadku 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 (w tym art. 32 ustawy o związkach zawodowych, stanowiący o szczególnej ochronie stosunku pracy).

Zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika, ZUZP może zawierać postanowienia wyłącznie korzystniejsze dla pracownika od regulacji powszechnie obowiązujących (z kilkoma wyjątkami, jak np. zwiększenie na podstawie delegacji kodeksowej dopuszczalnej liczby nadgodzin w zakładzie pracy).

Bardzo ważną funkcją ZUZP jest to, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników przez okres jednego roku stosuje się postanowienia ZUZP, którym byli dotychczas objęci, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Tak więc nowy pracodawca w stosunku do przejmowanych pracowników przez okres co najmniej jednego roku będzie związany warunkami zatrudnienia określonymi w ich ZUZP, a po tym okresie – jeżeli będzie chciał te warunki zmienić – może dokonać wypowiedzenia zmieniającego. Roczny termin ma charakter ciągły, a więc stosuje się do niego odpowiednio art. 112 Kodeksu cywilnego, co oznacza, że jeden rok liczy się od dnia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę do dnia, który odpowiada mu datą.

Pracodawca może oczywiście już od pierwszego dnia przejścia stosować do pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego ZUZP.

Ważne: posiadanie ZUZP chroni pracowników w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Daje im bowiem gwarancję nie pogarszania przez określony czas warunków pracy lub płacy.

Podobnie jak przy PUZP, ustawodawca nie określił maksymalnego czasu na zawarcie ZUZP. W praktyce negocjacje bywają trudne i czasochłonne. W celu przyspieszenia rokowań warto postarać się o przedstawienie pracodawcy własnego projektu ZUZP, co umożliwi szybsze podjęcie prac, a także pozwoli sprawniej poruszać się w materii opracowanej, a tym samym znanej związkowcom.

Zmiany do ZUZP wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układów zbiorowych pracy.

Pamiętaj: jeżeli ZUZP został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, to przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności dotyczące tego układu podejmują organizacje związkowe, które go zawarły.

Strony ZUZP mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, która nie zawarła układu. Wyjątek od tej zasady (a więc obowiązku uzyskania zgody) dotyczy organizacji związkowej, która po zawarciu ZUZP stała się organizacją reprezentatywną, a następnie złożyła stronom ZUZP oświadczenie o wstąpieniu w prawa i obowiązki strony.

Strony ZUZP mają prawo zawiesić jego stosowanie u pracodawcy, w całości lub w części, ze względu na sytuację finansową pracodawcy (w domyśle powinna być to zła sytuacja finansowa). O tym, czy ona występuje, decydują strony porozumienia, a związek zawodowy powinien domagać się udostępnienia przez pracodawcę wszelkich możliwych dokumentów i informacji, które będą przydatne do dokonania kompleksowej oceny danej sytuacji.

Ważne: „Sytuacja finansowa pracodawcy” stanowiąca podstawę zawieszenia stosowania przepisów ZUZP lub innych zakładowych źródeł prawa pracy, nie podlega kontroli sądu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 roku, III PK 91/05).

Okres zawieszenia jednorazowo nie może przekroczyć 3 lat. Nie ma jednak przeszkód dla zawarcia kolejnego porozumienia o zawieszeniu ZUZP po upływie czasu obowiązywania poprzedniego porozumienia. Ponadto porozumienie o zawieszeniu stosowania ZUZP nie może działać ze skutkiem wstecznym i pozbawiać pracownika wymagalnych roszczeń.

Porozumienie o zawieszeniu stosowania ZUZP zawiera się dla wszystkich pracowników objętych tym układem, chyba że strony wyraźnie wyłączą z jego zakresu jednoznacznie określoną grupę pracowników. Zawieszenie obejmuje również osoby korzystające ze szczególnej ochrony stosunku pracy przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Pamiętaj: porozumienie o zawieszeniu ZUZP powoduje, że z mocy prawa - w zakresie i przez czas ustalony w porozumieniu - nie stosuje się warunków zatrudnienia, wynikających z zawieszono ZUZP lub jego części. Tak więc jeżeli zawieszono np. nagrody jubileuszowe, wyższe niż ustawowe odprawy, premie, itp. to przez czas zawieszenia pracownik nie będzie miał prawa do otrzymania tych świadczeń. Oczywiście strony w porozumieniu mogą przewidzieć, że po okresie zawieszenia pracownikom zostaną wypłacone wszystkie świadczenia, do których nabyli prawo w okresie zawieszenia ZUZP lub jego części.

Należy w tym miejscu podkreślić, że zasady zawieszania przepisów odnoszą się wyłącznie do zakładowych źródeł prawa pracy (np. układy, inne porozumienia, regulaminy). Nie można zatem zawiesić stosowania przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 91 § 1 Kodeksu pracy).

ZUZP podlega wpisowi do rejestru prowadzonego przez właściwego okręgowego inspektora pracy, który ocenia zgodność jego zapisów z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy.

ZUZP wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania. Pracodawca jest obowiązany:

- zawiadomić pracowników o wejściu ZUZP w życie, o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu,
- dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy ZUZP,
- na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst ZUZP i wyjaśnić jego treść.

2.3.3 Regulamin pracy

Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Jest on jednym z najważniejszych aktów prawa wewnątrzzakładowego i należy bezwzględnie znać jego treść, gdyż w szerokim zakresie stanowi on źródło praw i obowiązków stron stosunku pracy. Bardzo często w regulaminie pracy pojawia się np. doprecyzowanie obowiązków, których naruszenie uzasadnia wypowiedzenie umowy lub mających charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności:

1. organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej,
2. systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy,
3. porę nocną,
4. termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia,
5. obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą,
6. przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Regulamin pracy powinien zawierać informacje o karach stosowanych zgodnie z art. 108 Kodeksu pracy z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników.

Ważne: wprowadzenie regulaminu pracy:

- jest obowiązkowe dla pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników,
- jest dobrowolne dla pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników,
- jest obowiązkowe dla pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie.

W zakładzie pracy, w którym nie ma obowiązku wprowadzenia regulaminu pracy, ustalenie elementów organizacji i porządku pracy, w tym sposobu potwierdzania obecności w pracy, następuje w drodze poleceń. Należy przy tym pamiętać, że odmowa podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonania umówionego rodzaju pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2007 roku, I PK 221/06).

Zgodnie z art. 1042 Kodeksu pracy, regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca.

Ważne: termin prowadzenia negocjacji nie może być ustalony (narzucony) jednostronnie przez pracodawcę, musi on uzgodnić termin z zakładową organizacją związkową.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 marca 2001 roku (I PKN 320/00, OSNP 2002/24/599) jasno stwierdził, że regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej. W obszar powyższego zagadnienia wchodzi również obowiązek uzgodnienia terminu na prowadzenie negocjacji.

Jeżeli w zakładzie pracy funkcjonują co najmniej dwie organizacje związkowe, to wówczas w terminie 30 dni od dnia otrzymania propozycji uzgodnienia regulaminu pracy (lub propozycji terminu na prowadzenie negocjacji) powinny one przedstawić wspólnie uzgodnione stanowisko, pod rygorem, że w razie jego braku pracodawca uzyska możliwość samodzielnego wydania regulaminu pracy. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie stanowisk wszystkich organizacji związkowych, to należy postarać się o wspólne stanowisko reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Pamiętaj: wspólnie uzgodnione stanowisko oznacza, iż chodzi w nim o zgodne stanowisko ustalone uprzednio przez przedstawicieli wszystkich zakładowych organizacji związkowych albo przynajmniej organizacji reprezentatywnych, tożsame co do treści i zawarte w jednym piśmie adresowanym do pracodawcy, a nie o stanowiska odrębnie i samodzielnie zajęte przez poszczególne organizacje związkowe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012 roku, I PK 83/11, LEX nr 1129307).

Zdarza się, że w zakładzie pracy w którym funkcjonuje regulamin pracy, powstaje związek zawodowy. Wówczas należy przyjąć, że regulamin pracy (a także regulamin wynagradzania), ustalony i wprowadzony w życie zgodnie z obowiązującymi przepisami zanim u pracodawcy powstały zakładowe organizacje związkowe, nie wymaga późniejszego uzgodnienia z nowo utworzonymi organizacjami związkowymi i jako wewnętrzny akt normatywny nie utracił mocy obowiązującej tylko dlatego, że u pracodawcy zaczęły działać związki zawodowe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2005 roku, III PK 29/2004, OSNP 2006/21).

Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed dopuszczeniem go do pracy.

2.3.4 Regulamin wynagradzania

Regulamin wynagradzania jest zakładowym źródłem prawa pracy, ustalającym warunki wynagradzania za pracę, a także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Pojęcie „warunki wynagradzania za pracę” zazwyczaj obejmują regulacje dotyczące systemu wynagradzania, jego składników, ich wysokości oraz zasad przyznawania.

Podobnie jak w ZUZP, regulamin wynagradzania nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy

(pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych), a także osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

W zależności od liczby zatrudnianych przez pracodawcę pracowników, wprowadzenie regulaminu wynagradzania:

1. jest obowiązkowe dla pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników, nieobjętych ZUZP ani PUZP ustalających warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę,
2. jest dobrowolne dla pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników, nieobjętych ZUZP ani PUZP w zakresie wskazanym w pkt 1 powyżej,
3. jest obowiązkowe dla pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych ZUZP ani PUZP w zakresie wskazanym w pkt 1 powyżej, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.

Zgodnie z art. 772 § 4 Kodeksu pracy, regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

Ważne: regulamin wynagradzania wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową bądź z zakładowymi organizacjami związkowymi nie ma mocy wiążącej i nie może wejść w życie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012 roku, I PK 83/11).

W sytuacji, gdy u pracodawcy działają co najmniej dwie organizacje związkowe, to podobnie jak w przypadku trybu uzgadniania regulaminu pracy, organizacje te albo przynajmniej reprezentatywne organizacje związkowe, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, powinny przedstawić wspólnie uzgodnione stanowisko, w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu. Jeżeli tak się nie stanie, to wówczas decyzje w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Wymóg rozpatrzenia odrębnych stanowisk organizacji związkowych ma charakter postulatywny, jego nieuwzględnienie nie zostało powiązane z żadnymi sankcjami.

Jeżeli organizacje związkowe przedstawią wspólne negatywne stanowisko to taka sytuacja wyklucza możliwość ustalenia regulaminu wynagradzania przez pracodawcę, który powinien poprzez negocjacje starać się osiągnąć stosowne porozumienie.

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (np. umieszczenie na tablicy ogłoszeń, przesłanie pracownikom na pocztę mailową czy też wręczenie tekstu każdemu pracownikowi).

Pracodawca ma obowiązek dostarczenia zakładowej organizacji związkowej odpowiedniej liczby egzemplarzy regulaminu wynagradzania, a także udostępnić każdemu pracownikowi, na jego żądanie tekstu regulaminu i udzielić stosownych wyjaśnień (art. 24112 Kodeksu pracy w związku z art. 772 § 5 Kodeksu pracy).

2.3.5 Regulaminy nagród i premiowania

Zgodnie z art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Jeżeli w zakładzie pracy funkcjonują co najmniej 2 organizacje związkowe, to wówczas stosujemy identyczne reguły uzgadniania jak w przypadku regulaminu wynagradzania. Należy zatem przedmiotowe dokumenty uzgodnić ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi lub co najmniej z organizacjami mającymi status organizacji reprezentatywnych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, o ile przedstawią one wspólne uzgodnione stanowisko.

W praktyce regulacje dotyczące premiowania i nagradzania pracowników najczęściej znajdują się w regulaminie wynagradzania, gdyż należą one do szeroko rozumianej sfery zapisów o wynagrodzeniowym charakterze. Ma to również pozytywny wpływ na ograniczenie liczby aktów wewnątrzzakładowych u pracodawcy i uporządkowanie treści dotyczącej warunków wynagradzania pracowników w jednym kompleksowym akcie prawnym.

2.3.6 Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

Ważnym zagadnieniem dla pracowników jest sfera możliwych świadczeń socjalnych, przewidzianych w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zasady jego tworzenia i przyznawania możliwych świadczeń określają przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t. j. Dz. U. z 2020 roku, poz. 1070). Dodatkowo o zasadach wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (dalej fundusz) stanowi art. 27 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym:

- ustalanie zasad wykorzystania funduszu, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową,
- przyznawanie świadczeń z funduszu jest dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

Z założenia fundusz jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, jego adresatem zaś są rodziny (a nie tylko pracownicy) o najniższych dochodach.

Generalnie fundusz tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty¹⁰.

10. Pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych tworzą fundusz, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej.

Środki funduszu powinny być przeznaczane na dofinansowanie działalności socjalnej tj. usług świadczonych przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie funduszu, uzgodnionym z zakładową organizacją związkową. Stanowi on wewnątrzzakładowe źródło prawa pracy. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Tryb uzgadniania regulaminu funduszu w zakładzie pracy gdzie funkcjonują co najmniej dwie organizacje związkowe jest identyczny, jak w przypadku mechanizmów uzgadniania treści regulaminów pracy czy wynagradzania (por. wskazówki zamieszczone w 2.3.3. i 2.3.4.). W razie zgodnego negatywnego stanowiska strony związkowej pracodawca nie ma możliwości jednostronnego wprowadzenia tego regulaminu. W takim przypadku konieczne są dalsze negocjacje, aż do pełnego uzgodnienia stanowisk.

Ważne: warto pamiętać, aby przed rozpoczęciem procedury ustalania regulaminu funduszu rozeznaczyć potrzeby socjalne pracowników czyli głównych beneficjentów (np. poprzez anonimowe ankiety), gdyż potrzeby te mogą być różne w zależności np. od miejsca położenia zakładu pracy czy struktury wiekowej zatrudnionych.

Poza udziałem w tworzeniu prawa wewnątrzzakładowego jakim jest regulamin funduszu, organizacja związkowa bierze również udział w przyznawaniu pracownikom indywidualnych świadczeń z funduszu. Świadczenia te są bowiem przyznawane w uzgodnieniu stron, a ewentualne podjęcie decyzji przez pracodawcę o samodzielnym przyznaniu świadczenia pracownikowi, bez zgody związku zawodowego, może być uznane za sprzeczne z prawem. Może to mieć negatywne konsekwencje dla pracodawcy, gdyż dysponowanie przez pracodawcę środkami funduszu, bez uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi, uprawnia te organizacje do żądania przekazania przez pracodawcę na rzecz funduszu rozdysponowanych kwot (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1997 roku, I PKN 273/97).

Ważne: zgodnie z art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, związkom zawodowym przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na fundusz.

W praktyce uzgadnianie przyznawania świadczeń z funduszu odbywa się za pomocą komisji socjalnej, której tryb i zasady działania powinny być określone w regulaminie funduszu (dodatkowo może również funkcjonować regulamin komisji socjalnej).

Pamiętaj: w przepisach powszechnie obowiązujących nie znajdziemy żadnego odniesienia do komisji socjalnej. Jeżeli strony chcą ułatwić w zakładzie pracy proces przyznawania świadczeń z funduszu to tylko od ustaleń pracodawcy i związku zawodowego zależy jej skład, tryb pracy czy kompetencje. Są to kluczowe sprawy, dlatego przy ich ustalaniu należy dołożyć szczególnej staranności.

Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). W tej regulacji ustawodawca wskazuje na to, że powinien zachodzić związek pomiędzy wartością przyznawanego ulgowego świadczenia czy usługi, a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej.

Ważne: pomoc z funduszu musi być uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Jeżeli wszyscy pracownicy otrzymali bony towarowe o jednakowej wartości, to bony te trzeba ocenić jako świadczenie dodatkowe pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2009 roku, I UK 121/09).

Należy jednak zwrócić uwagę na to, że kryterium socjalne odnosi się jedynie do przyznawania ulgowych świadczeń i usług, nie dotyczy ono natomiast innych świadczeń i usług, o których mowa w art. 2 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Ważne: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 października 2008 roku (II PK 74/08) stwierdził, że regulamin może przewidywać wydatkowanie środków funduszu na inne cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. powszechnej dostępności na równych zasadach w zakresie imprez integracyjnych. Ponadto w ocenie sądu działalność w postaci imprez masowych, jak pikniki, „andrzejki”, organizowanie wycieczek - mieści się w pojęciu działalności socjalnej jako rodzaj działalności rekreacyjnej, względnie działalności w postaci różnych form wypoczynku. W praktyce sądy kwalifikują jako działalność socjalną - do której nie jest wymagane stosowanie kryteriów socjalnych - różne przejawy wypoczynku, rekreacji, działalności kulturalnej i sportowej.

Osobami uprawnionymi do korzystania z funduszu uważa się pracowników i ich rodziny, emerytów i rencistów - byłych pracowników i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie funduszu, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z tego funduszu.

Nie ulega wątpliwości, że w swej działalności związek zawodowy musi wykazać szczególną staranność przy tworzeniu przepisów regulaminu, a następnie przy rozdysponowywaniu środków z funduszu. Świadczenia z funduszu stanowią dodatkowy bonus dla pracowników i pośrednio mogą uzupełniać

ich wynagrodzenia, a także podnoszą atrakcyjność zatrudnienia w danym zakładzie pracy.

2.3.7 Spór zbiorowy. Porozumienia

Spór zbiorowy (dalej spór) to konflikt pomiędzy pracodawcą a zakładową organizacją związkową, dotyczący:

1. warunków pracy (np. organizacja pracy, wyposażenie stanowisk pracy, warunki bhp),
2. warunków płacy (np. podwyżka płac, ustalanie zasad dotyczących składników wynagrodzenia, tworzenie regulaminów wynagradzania, premiovania i nagradzania),
3. świadczeń socjalnych (np. zasady wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz zmiany regulaminu tego funduszu),
4. praw i wolności pracowników (np. utrudnianie wykonywania działalności związkowej, dyskryminowanie pracowników z tytułu przynależności związkowej, odmowa udzielenia organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej).

Ważne: nie można prowadzić sporu w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników (np. roszczenia ze stosunku pracy, żądanie przywrócenia do pracy czy uchylenia kary porządkowej). Spór dotyczy zatem praw i interesów pewnej zbiorowości - pracowników i innych grup, który przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych - całego zakładu pracy lub jego części.

Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

Inicjatorem sporu może być każda organizacja związkowa działająca u danego pracodawcy. Warto mieć w tym miejscu na uwadze, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie przewiduje żadnych specjalnych praw dla reprezentatywnych organizacji związkowych. Jeżeli zatem u pracodawcy działa kilka organizacji prawnych, to nie ma przeszkód aby każda z nich samodzielnie wszczęła i prowadziła spór. Trzeba jednak zauważyć, iż ustawodawca sugeruje powołanie wspólnej reprezentacji związkowej (np. komitet protestacyjno-strajkowy), o ile organizacje związkowe działające w zakładzie pracy tak postanowią. Jest to z pewnością dobra taktyka, pozwalająca na zastosowanie większego nacisku na pracodawcę, a także sprawniejsze prowadzenie negocjacji.

Spór istnieje od dnia wystąpienia przez związek zawodowy do pracodawcy z żądaniami mieszczącymi się w przedmiocie sporu (pkt a-d powyżej), jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krót-

szym niż 3 dni. W zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem. Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu.

Pamiętaj: żądania zgłoszone do pracodawcy muszą być na piśmie (cel dowodowy). Należy szczególnie zadbać o to, aby żądania były konkretne i zgodne z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Warto postarać się o sformułowanie więcej niż jednego żądania, gdyż jest to bezpieczniejsze dla prowadzenia sporu w razie podważenia któregośkolwiek ze zgłoszonych postulatów. W piśmie należy również wskazać termin na uwzględnienie przez pracodawcę wszystkich żądań.

Spór powstaje z dniem odrzucenia przez pracodawcę żądań związkowych lub w przypadku braku odpowiedzi pracodawcy na pismo związkowe, z upływem terminu wskazanego przez związek zawodowy.

2.3.7.1 Rokowania

Ustawodawca w obszarze prowadzenia negocjacji w sporze przewidział kilka etapów postępowania. Pierwszym z nich, najmniej sformalizowanym, są rokowania.

Zgodnie z art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy. Użycie w regulacji słowa „niezwłocznie” oznacza, że rokowania powinny rozpocząć się tak szybko jak to możliwe w danej sytuacji. Nie wolno dopuszczać do przewlekłości postępowania sporowego, co jest często taktyką pracodawców, chcących w ten sposób maksymalnie osłabić i w rezultacie wygasić siłę wystąpienia związkowego.

Pamiętaj: należy wyznaczyć kompetentny i sprawnie działający zespół negocjacyjny. Członkowie takiego zespołu będą de facto osobami chronionymi z uwagi na zapis art. 17 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, zgodnie z którym strajk może być koniecznością przejścia przez rokowania czy mediację, jeżeli pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

Bark powiadomienia przez pracodawcę właściwego okręgowego inspektora pracy nie wpływa w żaden sposób na toczący się spór. Niedopełnienie przedmiotowego obowiązku przez pracodawcę jest zagrożone sankcją karną w postaci kary grzywny lub kary ograniczenia wolności (art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

Rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

Porozumienie kończące spór, jeżeli określa prawa i obowiązki pracownicze, ma przymiot swoistego źródła prawa pracy. Oznacza to, że uprawnienia zawarte w porozumieniu mogą być dochodzone przez pracownika na drodze sądowej.

Pamiętaj: po zakończeniu rokowań organizacja związkowa dalej prowadząca spór może stosować inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, niezagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego (np. akcje ulotkowe czy plakatowe, pikety, wiece, oflagowanie).

2.3.7.2 Mediacja

Jeżeli strony w ramach rokowań nie doszły do porozumienia i sporządziły protokół rozbieżności, a organizacja związkowa podtrzymuje zgłoszone żądania, to spór jest dalej prowadzony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej mediatorem. Rolą mediatora jest udzielenie stronom sporu wszelkiej możliwej pomocy oraz poprowadzenie mediacji w taki sposób, aby było możliwe osiągnięcie porozumienia.

Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Mają one pełną dowolność w uzgodnieniu osoby mediatora. Jeżeli strony sporu nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy.

Ogólnopolska lista mediatorów znajduje się pod następującym adresem:

www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/spory-zbiorowe/lista-mediatorow/

Ważne: do ministra właściwego do spraw pracy należy przesłać wniosek o wyznaczenie mediatora, a także podpisany przez strony protokół rozbieżności z rokowań (zasadne będzie również załączenie kopii pisma wszczynającego spór zbiorowy). W przypadku odmowy podpisania protokołu rozbieżności przez pracodawcę, wystarczy sporządzić krótką informację o przyczynach tej odmowy. Brak podpisu pracodawcy nie jest zatem przeszkodą w dalszym prowadzeniu sporu.

Z udziałem mediatora w sporze wiążą się określone koszty, które ponoszą strony. Umowa zawarta przez mediatora ze stronami sporu określa wynagrodzenie należne mediatorowi oraz zwrot poniesionych kosztów przejazdu i zakwaterowania. Koszty postępowania mediacyjnego, ponoszą strony sporu w równych częściach, chyba że uzgodnią inny ich podział.

Mediator nie ma uprawnień władczych w stosunku do stron. Jego głównym zadaniem jest bezstronne oraz sprawne i koncyliacyjne poprowadzenie mediacji. W ramach swojej działalności może zaproponować stronom przeprowadzenie ekspertyzy dotyczącej sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy czy też wskazać na konieczność uzyskania szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu. Ponadto jego udział jest konieczny przy spisywaniu dokumentów kończących etap mediacji w sporze.

Ważne: jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego pozwala sądzić, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem terminów ustawowych (przewidzianych w art. 7 ust. 2 i art. 13 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów

zbiorowych), organizacja związkowa, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż dwie godziny strajk ostrzegawczy. Do jego przeprowadzenia nie jest wymagane przeprowadzenie referendum strajkowego. Strajk ostrzegawczy może zostać przeprowadzony tylko raz (nie można go zatem dzielić na części).

Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych, jak wyżej wskazano, dokonuje się przy udziale mediatora.

Pamiętaj: nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej.

2.3.7.3 Kolegium arbitrażu społecznego

Związek zawodowy prowadzący spór, który nie chce skorzystać z procedury strajkowej, może podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego (dalej kolegium). Spór zakładowy rozpoznaje kolegium przy sądzie okręgowym, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

W skład kolegium wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz sześciu członków wyznaczonych po trzech członków przez każdą ze stron. Strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio niezainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy. Jeżeli rozstrzygnięcie sporu wymaga wiadomości specjalnych, kolegium może zasięgnąć opinii ekspertów.

W praktyce poddanie sporu pod rozstrzygnięcie kolegium jest bardzo rzadko spotykane. Należy bowiem pamiętać o tym, że strona przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium może złożyć oświadczenie, że orzeczenie kolegium nie będzie dla niej wiążące. Skutek ten będzie również odnosił się do drugiej strony, nawet jeżeli strona takiego oświadczenia nie złożyła. Istotnym jest również to, że jeżeli kolegium w wiążącym strony orzeczeniu, uzna żądania sporowe za nieuzasadnione, to związek zawodowy traci prawo do strajku.

2.3.7.4 Strajk

Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu. Jest to najsilniejszy środek presji na pracodawcę, służący do spełnienia żądań związkowych.

Ogłoszenie i przeprowadzenie strajku wymaga jednak przeprowadzenia określonych procedur. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku związek zawodowy powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem.

Ustawodawca podkreśla, iż strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony

szony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w drodze rokowań i mediacji. Wyjątkowo strajk może być zorganizowany bez konieczności przejścia przez wcześniejsze etapy sporu:

- jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji,
- w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

Decyzja o strajku musi zostać poparta w referendum strajkowym przez większość załogi.

Ważne: strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. Referendum strajkowe powinno być przeprowadzone z uwzględnieniem liczby wszystkich pracowników zakładu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2013 roku, I PK 216/12).

Z uwagi na nowelizację prawa związkowego w zakresie koalicji związkowej - obok pracowników - w referendum strajkowym mogą wziąć również udział osoby wykonujące pracę zarobkową (np. osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych).

Sposób przeprowadzenia referendum strajkowego, jak i czas jego trwania, określa prowadzący spór związek zawodowy. Wyrażenie zgody może zatem nastąpić ustnie bądź pisemne, tajne bądź jawne, poprzez głosowanie w jednym pomieszczeniu lub np. za pomocą „wędrującej urny”. W doktrynie wskazuje się nawet na wiążący sposób głosowania poprzez aklamację - poparcie okrzykami, oklaskami, itp¹¹. Najkorzystniejszym sposobem głosowania jest złożenie głosu w formie tajnej, gdyż pozostawia pracownikowi możliwość swobodnego podjęcia decyzji.

Pamiętaj: referendum strajkowe należy tak zorganizować, aby każdy zainteresowany miał swobodną i osobistą możliwość wyrażenia swojego stanowiska w tej sprawie.

Wynik referendum strajkowego jest wiążący dla organizatorów. Jeżeli nie uzyskali oni wymaganej większości głosów załogi, zorganizowanie strajku nie jest prawnie możliwe.

Jeżeli natomiast uzyskano w głosowaniu pozytywny rezultat, to związek zawodowy musi pamiętać o tym, że ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem.

Udział w strajku jest dobrowolny i nie może być na pracowniku wymuszany. W każdej chwili pracownik może w tym zakresie zmienić swoją decyzję. Udział pracownika w legalnym strajku nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. Pracownik w okresie strajku zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia spo-

11. Janusz Żołyński, Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowego prawa pracy. Wolters Kluwer, Warszawa 2011

łecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Pracownik otrzymujący wypłatę wynagrodzenia „z góry” powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu wynagrodzenia w każdej sytuacji niewykonywania pracy, w tym za okres uczestnictwa w strajku. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Ważne: niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

W czasie strajku kierownik zakładu pracy nie może być ograniczony w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do pracowników niebiorących udziału w strajku oraz w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy tych obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu. Organizatorzy strajku są obowiązani współdziałać z kierownikiem zakładu pracy w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, o których mowa powyżej.

Czas strajku to również czas negocjacji i możliwości zawarcia porozumienia kończącego spór. Chociaż ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych na to nie wskazuje, to w praktyce często zawierane są porozumienia strajkowe czy postrajkowe.

Ważne: porozumienia strajkowe i postrajkowe, zawierane w czasie trwania strajku albo kończące strajk lub akcję protestacyjną, mają charakter źródeł prawa pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2013 roku, III PK 88/12).

Organizatorzy strajku muszą pamiętać o przestrzeganiu wszystkich procedur związanych z prowadzeniem strajku. Zdarzają się bowiem sprawy pracownicze, cywilne, a nawet karne, w szczególności wobec osób kierującym strajkiem. Art. 26 ust. 2 i 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych stanowi, iż:

- podlega grzywnie lub karze ograniczenia wolności osoba kierująca strajkiem lub inną akcją protestacyjną, zorganizowaną wbrew przepisom ustawy,
- za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy, organizator ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym.

Pamiętaj: strajk może być nielegalny w różnym stopniu, w zależności od zakresu i wagi naruszenia przepisów ustawy, a stopień nielegalności strajku (naruszenia przepisów ustawy) ma istotny wpływ na odpowiedzialność za jego zorganizowanie, kierowanie akcją strajkową lub udział w strajku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2007 roku, I PK 209/06).

2.3.8 Zwolnienia grupowe

Uprawnienia organizacji związkowych w procesie przeprowadzania przez pracodawcę zwolnień grupowych są zawarte w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t. j. Dz. U. z 2018 roku, poz. 1969).

Zgodnie z art. 1 ustawy, jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

1. 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
2. 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
3. 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Powyższe liczby obejmują również pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Pamiętaj: okres 30 dni rozpoczyna się od daty wręczenia pierwszego wypowiedzenia.

Chcąc przeprowadzić zwolnienia grupowe pracodawca jest obowiązany skonsultować ten zamiar z działającymi u niego zakładowymi organizacjami związkowymi. Konsultacja ta dotyczy w szczególności:

- możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz
- spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.

Pracodawca w ramach konsultacji jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o:

- przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia,
- liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą,
- grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia,
- okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie,
- proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia,
- kolejności dokonywania zwolnień pracowników,
- propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.

Ponadto często w trakcie negocjacji pojawiają się listy pracowników, którym pracodawca zamierza wypowiedzieć stosunek pracy.

Od dnia zawiadomienia biegnie 20-dniowy termin, przeznaczony na negocjacje w sprawie ewentualnego zawarcia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych. Należy jednak pamiętać, że nawet po upływie tego terminu strony mają prawo zawrzeć przedmiotowe porozumienie.

Ważne: w trakcie konsultacji pracodawca jest obowiązany przekazać zakładowym organizacjom związkowym także inne, niż powyżej wskazane informacje, jeżeli mogą one mieć wpływ na przebieg konsultacji oraz treść porozumienia w sprawie zwolnień grupowych (zazwyczaj dodatkowe informacje dotyczą sytuacji finansowo-organizacyjnej pracodawcy).

Ustawodawca przewiduje, że najbardziej przydatnym dokumentem wypracowanym w trakcie omawianej procedury powinno być porozumienie w sprawie zwolnień grupowych. Jego treść pracodawca uzgadnia ze wszystkimi organizacjami związkowymi, a jeżeli nie jest to możliwe z organizacjami reprezentatywnymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Ważne: porozumienie w sprawie zwolnień grupowych, zawarte przez pracodawcę ze związkami zawodowymi jest źródłem prawa pracy i wiąże pracodawcę, który nie może odstępować od treści tego porozumienia w zakresie doboru pracowników do zwolnienia lub kolejności i terminów dokonywania zwolnień (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2011 roku, I PK 60/11).

W świetle prawa, pracodawca nie jest zobowiązany występować z propozycją dodatkowych świadczeń na rzecz zwalnianych pracowników ani w zawiadomieniu, ani w trakcie prowadzonych konsultacji. Dodatkowe świadczenia dla zwalnianych pracowników należy zatem uzgodnić i zawrzeć w porozumieniu.

Nie ulega wątpliwości, że porozumienie powinno zawierać uregulowania dające zwalnianym pracownikom większe uprawnienia, aniżeli wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów. Najpopularniejszym postanowieniem w tym zakresie są wyższe odprawy pieniężne dla zwalnianych pracowników.

Pamiętaj: w razie zawarcia porozumienia pracodawca nie musi już stosować indywidualnej procedury konsultacyjnej zawartej w art. 38 Kodeksu pracy.

W razie nie zawarcia porozumienia pracodawca ma prawo wydać regulamin zwolnień grupowych.

Na mocy przepisów komentowanej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

1. jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
2. dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,

3. trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy (to ograniczenie nie ma zastosowania do dodatkowych pozaustawowych odpraw).

W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy. Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Pamiętaj: obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika zwolnionego w trybie zwolnień grupowych istnieje tylko wówczas, gdy pracownik zgłosił zamiar powrotu do pracy przed zatrudnieniem nowego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku, II PK 81/05).

2.3.9 Społeczna inspekcja pracy

Społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy. Społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

Zasady i tryb jej funkcjonowania reguluje ustawa z dnia 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy (t. j. Dz. U. z 2015 roku, poz. 567).

Społeczną inspekcję pracy tworzą:

- zakładowy społeczny inspektor pracy - dla całego zakładu pracy,
- oddziałowi (wydziałowi) społeczni inspektorzy pracy - dla poszczególnych oddziałów (wydziałów),
- grupowi społeczni inspektorzy pracy - dla komórek organizacyjnych oddziałów (wydziałów).

O organizacji społecznej inspekcji pracy, dopasowanej do potrzeb wynikających ze struktury zakładu pracy, decydują zakładowe organizacje związkowe, które ustalają również regulamin wyborów społecznych inspektorów pracy.

Z uwagi na to, że społeczny inspektor pracy ma wiele uprawnień, w tym ma możliwość kontrolowania przestrzegania przepisów prawa pracy w zakładzie pracy, brania udziału w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy czy sprawdzania stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy, związki zawodowe powinny skierować szczególną

uwagę na jego powołanie i dbanie o prawidłowe wykonywanie zadań.

Ważne: społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu. Zakładowe organizacje związkowe mogą postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być również pracownik zakładu niebędący członkiem związku zawodowego.

Spółeczny inspektor pracy posiada szczególną ochronę stosunku pracy. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Pracodawca nie może również wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie wskazanym powyżej, chyba że zachodzą przesłanki, o których mowa w art. 43 Kodeksu pracy.

Ze szczególnej ochrony stosunku pracy korzysta zakładowy, oddziałowy (wydziałowy) i grupowy społeczny inspektor pracy.

Pamiętaj: niedopuszczalna jest droga sądowa w sprawie o ustalenie zgodności z prawem wyboru społecznego inspektora pracy, ponieważ wybór społecznego inspektora pracy nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 roku, II PK 79/11).

Spółeczni inspektorzy pracy powinni wykonywać swoje czynności w zasadzie poza godzinami pracy. W razie konieczności wykonywania swoich czynności w godzinach pracy lub uczestniczenia w naradach i szkoleniach, społeczni inspektorzy pracy zachowują prawo do wynagrodzenia.

W razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy, kierownik zakładu pracy na wniosek zakładowych organizacji związkowych może ustalić miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy osoby pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy. W szczególnie uzasadnionych wypadkach kierownik zakładu pracy, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, może podwyższyć to wynagrodzenie do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 60 godzin pracy.

Zakład pracy jest obowiązany zapewnić społecznym inspektorom pracy odpowiednie warunki realizacji ich zadań. Ponadto pracodawca ponosi koszty związane z działalnością społecznej inspekcji pracy.

Ważne: zakładowy społeczny inspektor pracy ma prawo uczestniczyć w kontrolach przeprowadzanych w zakładzie przez inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz w podsumowaniu kontroli.

2.3.10 Uprawnienia przedstawicieli związkowych

W obszarze spraw związanych z obroną praw i interesów pracowniczych, przedstawiciele organizacji związkowej mają do swej dyspozycji kilka regulacji, umożliwiających skuteczne i sprawne działanie w zakładzie pracy. Mieszczą się one w ustawie o związkach zawodowych, która jest podstawowym aktem prawnym w sferze działalności związkowej.

2.3.10.1.1 Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych (szczególna ochrona stosunku pracy)

Zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1. wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
2. zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1

- z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne¹².

W literaturze podnosi się również, że powierzenie innej pracy działaczowi związkowemu na podstawie art. 42 ust. 4 Kodeksu pracy, niekorzystnej dla tej osoby, wymaga uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej¹³.

Ważne: celem ochrony stosunku pracy działaczy związkowych jest zagwarantowanie im niezależności w wykonywaniu funkcji, a także zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Działacze związkowi są bowiem bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obrocie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Celem ochrony nie jest natomiast stworzenie dla pracownika specjalnego „immunitetu”. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowanych przez niego funkcji czy też nieuzasadnionego uprzywilejowania wobec innych zatrudnionych.

12. m.in. są to przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t. j. Dz. U. z 2018 roku, poz. 1969).

13. J. Szmit, Powierzenie innej pracy chronionemu działaczowi związkowemu na podstawie art. 42 § 4 k. p., „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009/2.

Ustawowe gwarancje ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych są jasno sprecyzowane i odpowiednio skuteczne. W każdym bowiem przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi chronionemu, pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2016 roku (I PK 227/15) oznacza to, że:

1. decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej,
2. niewyrażenie zgody nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy,
3. skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z komentowanym zapisem jest co do zasady uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy.

Ważne: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 marca 2019 roku (II PK 305/17) wprost stwierdził, że przepis art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 roku o związkach zawodowych chroni pracownika bez względu na to, czy dopuścił się on naruszeń pozostających w związku z jego obowiązkami, czy też nie. Wyłącznym warunkiem przewyżczenia zakazu rozwiązywania stosunku pracy jest zgoda zakładowej organizacji związkowej na zakończenie zatrudnienia.

Należy jednak zwrócić uwagę na to, że linia orzecznicza w tej sprawie nie jest jednolita. Zdarza się bowiem, że Sąd Najwyższy w swych rozstrzygnięciach bierze pod uwagę przede wszystkim cel ochrony stosunku pracy.

W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy wskazał, że może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże należytego obiektywizmu biorąc w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, a to ze względu na brak poszanowania swych obowiązków pracowniczych lub prawa w ogóle. Taka decyzja stanowi podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy wobec nadużycia prawa do ochrony związkowej lub sprzeczności żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2015 roku, I PK 288/14).

W innym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględnego. Jego roszczenie o przywrócenie do pracy nie powinno być uwzględniane automatycznie bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, a przede wszystkim przyczyn zwolnienia (wyrok z dnia 19 kwietnia 2017 roku, I PK 221/16).

Ochrona trwałości stosunku pracy przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osoby podlegające ochronie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005 roku, III PK 77/04).

Ważne: nie należy jednak przedstawiać pracodawcy uchwały ani innych dokumentów dotyczących przedmiotowej sprawy. Wystarczy informacja na piśmie, w której zarząd poda pracodawcy imiona i nazwiska osób chronionych, a także czas trwania ochrony (art. 32 ust. 92 ustawy o związkach zawodowych).

Jeżeli zarząd związku nie wskaże osób chronionych, to do chwili dokonania wskazania, ochrona przysługuje przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej.

Pamiętaj: szczególna ochrona stosunku pracy przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

2.3.10.1.2 Kto może posiadać szczególną ochronę stosunku pracy

Gwarancjami trwałości stosunku prawnego zostały objęte następujące kategorie działaczy związkowych:

1. wymienieni w uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej jego członkowie wykonujący pracę zarobkową,
2. inne osoby wskazane uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej wykonujące pracę zarobkową będące członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnione do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonujących za pracodawcę czynności w sprawach zakresu prawa pracy,
3. wskazane uchwałą komitetu założycielskiego maksymalnie trzy osoby wykonujące pracę zarobkową (w tym przypadku ochrona przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego),
4. osoby wykonujące pracę zarobkową, pełniące z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystające u pracodawcy z bezpłatnego urlopu lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. W tym przypadku uprawnionym do działania jest właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której dana osoba pełni albo pełniła tę funkcję.

2.3.10.1.3 Ustalanie limitów osób, których stosunek pracy jest szczególnie chroniony

Reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa (zob. 2.3.1) ma do swej dyspozycji dwa alternatywne mechanizmy:

- a) metodę parytetową,
- b) metodę progresywną.

Wybór określonej metody należy do zarządu reprezentatywnej zakładowej orga-

nizacji związkowej, który kierować się powinien przede wszystkim korzyścią danej metody, tj. większą liczbą osób chronionych.

Pamiętaj: osoby, co do których upłynął okres ochrony ustalony uchwałą zakładowej organizacji związkowej, nie są wliczane do ogólnej liczby osób podlegającej ochronie¹⁴.

METODA PARYTETOWA

Polega ona na tym, że zarząd reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, wskazuje pracodawcy osoby podlegające ochronie w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawcy (art. 32 ust. 91 ustawy o związkach zawodowych).

Ważne: osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą są:

- kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo osoby wchodzące w skład kolejalnego organu zarządzającego zakładem pracy, a także
- inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

W celu ustalenia liczby tych osób, zarząd zakładowej organizacji związkowej powinien złożyć stosowny pisemny wniosek do pracodawcy. Pracodawca ma obowiązek odpowiedzieć w ciągu 7 dni i podać zarządowi liczbę osób stanowiących kadrę kierowniczą.

METODA PROGRESYWNA

Progresywna metoda określania liczby chronionych działaczy związkowych została wskazana w art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym zarząd reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, zrzeszającej do 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę ma prawo wskazać pracodawcy 2 osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie, a jeżeli organizacja zrzesza więcej niż 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę ma prawo wskazać, jako podlegające tej ochronie, 2 osoby wykonujące pracę zarobkową oraz dodatkowo:

1. po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 21 do 50 tych członków,
2. po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 51 do 150 tych członków,
3. po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 30

14. M. Latos-Miłkowska, Ustalanie zakresu podmiotowego ochrony udzielanej działaczom związkowym, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017/9.

członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 151 do 300 tych członków,

4. po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 301 do 500 tych członków,
5. po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale powyżej 500 tych członków.

Zasady tej metody są proste: liczba chronionych osób wykonujących pracę zarobkową wzrasta wraz z liczbą członków zakładowej organizacji związkowej.

Metoda progresywna liczenia osób szczególnie chronionych na podstawie art. 32 ust. 4 Ustawy o związkach zawodowych

Liczba członków reprezentatywnej organizacji związkowej, zatrudnionych przez pracodawcę	Dopuszczalna liczba osób wykonujących pracę zarobkową, podlegających szczególnej ochronie (art. 32 ust. 4)
do 20	2
od 21 do 30	3
od 31 do 40	4
od 41 do 50	5
od 51 do 70	6
od 71 do 90	7
od 91 do 110	8
od 111 do 130	9
od 131 do 150	10
od 151 do 180	11
od 181 do 210	12
od 211 do 240	13
od 241 do 270	14
od 271 do 300	15
od 301 do 340	16
od 341 do 380	17
od 381 do 420	18

od 421 do 460	19
od 461 do 500	20
od 501 do 550	21
od 551 do 600	22
od 601 do 650	23
od 651 do 700	24
od 701 do 750	25
od 751 do 800	26
od 801 do 850	27
od 851 do 900	28
od 901 do 950	29
od 951 do 1000	30
od 1001 do 1050	31
od 1051 do 1100	32
od 1101 do 1150	33
od 1151 do 1200	34
od 1201 do 1250	35
od 1251 do 1300	36
od 1301 do 1350	37
od 1351 do 1400	38
od 1401 do 1450	39
od 1451 do 1500	40
i powyżej 1500	dodatkowo 1 osoba na każde rozpoczęte 50 członków organizacji związkowej, zatrudnionych przez pracodawcę

2.3.10.1.4 Terminy na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej

Niezwykle istotnym zagadnieniem dla związków zawodowych jest należyte działanie i przestrzeganie procedury w sytuacji, gdy pracodawca zwróci się do zarządu zakładowej organizacji związkowej z zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia, rozwiązania lub przekształcenia stosunku prawnego chronionemu działaczowi związkowemu.

Ważne: należy wówczas bezwzględnie pamiętać, że termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi:

1. 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub jednostronną zmianę stosunku prawnego,
2. 7 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku prawnego.

Pamiętaj: bezskuteczny upływ powyższych terminów jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej. Milczenie zarządu związku jest zatem wyrażeniem zgody na planowaną przez pracodawcę czynność.

2.3.10.1.5 Kilka uwag o szczególnej ochronie stosunku pracy

Jak wyżej wskazano, szczególna ochrona stosunku pracy jest sformalizowanym i mocnym uprawnieniem związkowców. Związek zawodowy ma dużą swobodę w kształtowaniu zasad, a nawet limitów ochronnych.

Należy bowiem zauważyć, że uchwała zarządu związku wskazująca osobę (osoby) podlegającą szczególnej ochronie oraz czas trwania tej ochrony, może być w każdym momencie zmieniona. Okres ochronny może być w każdym czasie skrócony lub wydłużony. Ponadto zakładowa organizacja związkowa może również w każdym momencie podjąć decyzję o odwołaniu członka z pełnionej funkcji, a tym samym ochrony, a prawidłowość podjęcia tej decyzji nie podlega kontroli sądu. W miejsce odwołanej osoby może pojawić się w uchwale nowy przedstawiciel związku, korzystający ze szczególnej ochrony stosunku pracy.

Ważne: związek zawodowy może również objąć szczególną ochroną stosunku pracy nawet osobę, której biegnie okres wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 czerwca 2013 roku (II PK 289/12) stwierdził bowiem, że pracodawca postępując zgodnie z prawem nie powinien dopuścić do rozwiązania wcześniej wypowiedzianego stosunku pracy, jeżeli przyczyny uzasadniające ochronę zaistniały po dokonaniu wypowiedzenia. W takim wypadku pracodawca powinien uzyskać zgodę zarządu związku na rozwiązanie umowy o pracę lub cofnąć swoje oświadczenie woli i nadal zatrudniać pracownika.

Warto również pamiętać, że w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy w okresie trwania szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2014 roku, I PZP 6/14).

2.3.10.2 Zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez członka zarządu zakładowej organizacji

Zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:

1. częściowo jednej osobie wykonującej pracę zarobkową w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych przez pracodawcę, jeżeli ich liczba jest mniejsza od 150,
2. jednej osobie wykonującej pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych przez pracodawcę,
3. dwóm osobom wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych przez pracodawcę,
4. trzem osobom wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych przez pracodawcę,
5. kolejnej osobie wykonującej pracę zarobkową za każdy rozpoczęty nowy tydzień, jeżeli zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych przez pracodawcę,
6. w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie osób wykonujących pracę zarobkową, zgodnie z zasadami określonymi w pkt 1-5.

Ważne: prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji przysługuje tylko pracownikowi (osobie wykonującej pracę zarobkową) wybranemu do zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy, o którym mowa powyżej przysługują:

- uprawnienia lub świadczenia osoby wykonującej pracę zarobkową,
- prawo do wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego, o ile zarząd zakładowej organizacji związkowej wystąpił z takim wnioskiem.

Pamiętaj: aby pracodawca zwolnił osobę wykonującą pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, organizacja ta we wniosku do pracodawcy zamieszcza:

- imię i nazwisko osoby wykonującej pracę zarobkową, której ma być udzielone zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (zwolnienia od pracy),
- wskazanie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy,
- wskazanie, czy zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego, czy też bezpłatnie,
- określenie wymiaru i okresu zwolnienia od pracy.

Zarząd zakładowej organizacji związkowej występuje z przedmiotowym wnioskiem co najmniej na 14 dni przed wskazanym w tym wniosku początkiem okresu zwolnienia od pracy.

Ważne: osoba wykonująca pracę zarobkową korzystająca ze zwolnienia od pracy i przebywająca w miejscu pracy przestrzega ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych. Jeżeli pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w pełnym wymiarze, to wówczas nie wyróżnia się rzeczywistej godziny jego stawienia się do pracy (rozpoczęcia pracy) ani godziny opuszczenia pracodawcy (wyjścia z zakładu pracy). Pracodawca w tym przypadku powinien przyjąć fikcję prawną, że pracownik wykonywał pracę przez 8 godzin każdego dnia¹⁵.

W zakresie korzystania z komentowanego uprawnienia należy wskazać, iż jest ono uzależnione od liczby zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej członków będących pracownikami oraz osobami które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji, według stanu na dzień 30 czerwca lub 31 grudnia danego roku.

W przypadku, gdy według stanu na dzień 30 czerwca lub 31 grudnia zmniejszyła się liczba członków zakładowej organizacji związkowej w stosunku do liczby członków wskazanej w ostatniej półrocznej informacji, co skutkuje ustaniem okoliczności uprawniającej daną osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy, zarząd tej organizacji informuje pracodawcę o tym fakcie wraz ze złożeniem kolejnej informacji o liczbie jej członków. Po ustaniu okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy osoba ta przystępuje do pracy, bez uprzedniego wezwania pracodawcy.

Ważne: zakładowa organizacja związkowa przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy - według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym okresie (czyli do 10 lipca i do 10 stycznia), informację o liczbie członków będących:

- pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub
- innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.

Uwaga: organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązków wskazanych powyżej, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków.

Pamiętaj: jeżeli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej, osoba ta może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez siebie zakładowej organizacji związkowej. Należy zatem posiadać w tym zakresie pisemne oświadczenie tej osoby.

15. Janusz Żołyński, Ustawa o związkach zawodowych – komentarz, Lex 2014

2.3.10.3 Zwolnienie dorażne

Zgodnie z art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania dorażnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy (identyczne uprawnienie posiada osoba wykonująca pracę zarobkową, nie będąca pracownikiem).

Prawo do zwolnienia od pracy w komentowanym trybie przysługuje pracownikowi, jeżeli jest to czynność:

- dorażna (tj. niecierpiącą zwłoki, natychmiastowa i okazjonalna, której dokonanie jest konieczne w danym czasie),
- wynikająca z jego funkcji związkowej. W literaturze wskazuje się, że powinna być to funkcja określona przepisami statutu, ale z uwagi na samorządność i niezależność związku zawodowego należy przyjąć, że powołanie pracownika do pełnienia określonej funkcji ad hoc również może być przesłanką zwolnienia¹⁶. Taką funkcją może być np. negocjator związkowy czy reprezentant związku na różnego rodzaju uroczystościach,
- która nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. O tym, czy czynność może być wykonana w czasie wolnym od pracy, decyduje czas i charakter konkretnej czynności.

Do skorzystania z omawianego uprawnienia niezbędne jest również wystąpienie do pracodawcy z wnioskiem o zwolnienie danego pracownika ze świadczenia pracy we wskazanym terminie, w którym będą podane przyczyny (okoliczności) zwolnienia. Forma zawiadomienia pracodawcy nie jest określona, lecz ze względów dowodowych należy dokonać tego w formie pisemnej.

Ważne: indywidualne zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia dla załatwienia dorażnych spraw, związanych z pełnioną funkcją związkową nie zależy od uznania pracodawcy, ale od istnienia obiektywnych przesłanek określonych w art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2001 roku, I PKN 460/00).

W piśmiennictwie również zgodnie podkreśla się, że pracodawca nie jest upoważniony do badania i oceny celowości zwolnień od pracy, niezbędnych do wykonywania określonych czynności, wynikających z pełnionej przez pracownika funkcji związkowej¹⁷. Pracodawca nie może dokonywać wyboru osoby, której takie zwolnienie będzie udzielone. Jedynie nadzwyczajne i wyjątkowe okoliczności w zakładzie pracy lub też ewidentne nadużycie prawa przez związek zawodowy mogą spowodować odmowę pracodawcy. Zgoda pracodawcy na zwolnienie dorażne jest jednak niezbędna do skorzystania z niej.

16. Karol Kulig, Dorażne czynności związkowe. Prawo podmiotowe pracownika czy prawo organizacji związkowej? PiZS 2015/8/9-15, teza 3

17. E. Szemplińska, Konsultacje i wyjaśnienia, PiZS 2000/4/43; H. Tulwin, Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, PiZS 2003/3/40; Z. Salwa, Uprawnienia związków zawodowych.

Pamiętaj: nieobecność w pracy pracownika, który nie stawia się do pracy, samodzielnie udzielając sobie zwolnienia od pracy, na które pracodawca nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 2 marca 2012 roku, I PK 120/11).

Samo powiadomienie pracodawcy o nieobecności w pracy z uwagi na okoliczności określone w art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych nie wywołuje skutku w postaci zwolnienia pracownika od pracy zawodowej. Podstawę taką stanowi decyzja pracodawcy udzielająca zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 roku, II PK 367/09).

Należy jednak pamiętać o tym, że nieuwzględnienie przez pracodawcę wniosku organizacji związkowej o zwolnienie danej osoby od pracy może być rozpatrywane jako utrudnienie prowadzenia działalności związkowej, a tym samym naruszenie art. 35 ustawy o związkach zawodowych. W przypadku łamania praw i wolności związkowych, organizacja związkowa może także skorzystać z uprawnień przewidzianych ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Ważne: do czynności doraźnych, których katalog może być bardzo szeroki, w szczególności należą: zasiadanie w zespole negocjacyjnym (reprezentacji związkowej) w toczącym się sporze zbiorowym, negocjacjach płacowych, układowych lub innych rokovaniach, udział w postępowaniu sądowym, jako przedstawiciel organizacji związkowej, udział w postępowaniach PIP, PIH, SANEPID, organizacja referendum strajkowego, pełnienie funkcji delegata na zjazd związku.

Uwaga: kilkudniowe szkolenie organizowane przez związek zawodowy w godzinach przeznaczonych na pracę nie stanowi czynności doraźnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2017 roku, II PK 322/16).

2.3.11 Uprawnienia organizacyjno-informacyjne związków zawodowych w zakładzie pracy

Organizacja związkowa działająca w zakładzie pracy ma również do swej dyspozycji uprawnienia o charakterze organizacyjnym, ułatwiające jej sprawne funkcjonowanie.

2.3.11.1 Pomieszczenia i urządzenia niezbędne do wykonywania działalności związkowej

Zgodnie z art. 33 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca na warunkach określonych w układzie zbiorowym pracy lub umowie, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej u pracodawcy.

Ważne: ustawa o związkach zawodowych nie wymaga, aby udostępnienie pomieszczenia i urządzeń było bezpłatne. Strony w porozumieniu mogą zatem uzgodnić treść odpowiednich zapisów. Dotyczy to również warunków dotyczą-

cych eksploatacji ustalonego pomieszczenia (np. Internet, prąd, ogrzewanie, inne media).

Niezbędnymi urządzeniami technicznymi najczęściej są: komputer, drukarka, biurko, szafa oraz inne meble biurowe.

W literaturze zwrócono uwagę, że odpłatność w tym obszarze powinna być ustalana w granicach rzeczywistych kosztów. Udostępnianie pomieszczeń nie może być jednak traktowane przez pracodawców komercyjnie, jako działalność dochodowa¹⁸.

Odmowa pracodawcy udostępnienia zakładowej organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń niezbędnych do wykonywania działalności związkowej zagrożona jest sankcją karną, jako utrudnianie działalności związkowej (art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych).

2.3.11.2 Tablica związkowa i polityka informacyjna

Wolność związkowa to uprawnienie zarówno związane z tworzeniem i przystępowaniem do związków zawodowych, jak i z ich funkcjonowaniem w zakładzie. Działające w firmie organizacje mają więc prawo informować załogę o swoim istnieniu czy podejmowanych inicjatywach. Służą do tego tablice informacyjne, a także inne stosowne działania.

W komentowanym zakresie należy mieć przede wszystkim na uwadze akty prawa międzynarodowego, w szczególności konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Jedną z nich, konwencja MOP nr 135 w art. 2 stanowi generalnie, że „w przedsiębiorstwie będą przyznane przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji”.

Ważnym dokumentem jest również zalecenie nr 143 MOP dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, gdzie znajduje się zapis wskazujący na to, iż przedstawiciele pracowników powinni mieć dostęp do wszystkich miejsc pracy w przedsiębiorstwie, jeżeli jest im on potrzebny do wykonywania funkcji przedstawicielskich. W ramach tych uprawnień zarządzający zakładem pracy powinni też zezwolić przedstawicielom pracowników działającym w imieniu związków zawodowych na rozprowadzanie wśród pracowników biuletynów informacyjnych, broszur, publikacji i innych dokumentów organizacji.

Zgodnie z pkt 15 wspomnianego powyżej zalecenia:

1. przedstawiciele pracowników, działający w imieniu związku zawodowego, powinni otrzymać zezwolenie na wywieszanie komunikatów związkowych w przedsiębiorstwie, w jednym lub w kilku miejscach, uzgodnionych z kierownictwem przedsiębiorstwa, do których pracownicy mają łatwy dostęp,
2. kierownictwo przedsiębiorstwa powinno również zezwolić przedstawicielom pracowników, działającym w imieniu związków zawodowych, na rozprowadzanie wśród pracowników przedsiębiorstwa biuletynów informacyjnych, broszur, publikacji i innych dokumentów związku,

18. Zbigniew Salwa, Uprawnienia związków zawodowych, Oficyna Wydawnicza Branta, wyd. 1

3. komunikaty i dokumenty związkowe, o których mowa w mniejszym ustępie, powinny odnosić się do normalnej działalności związków zawodowych, a ich wywieszanie i rozprowadzanie nie powinno utrudniać normalnej działalności przedsiębiorstwa ani naruszać w nim schludności.

2.3.11.3 Pobieranie składek członkowskich

Zgodnie z art. 331 ustawy o związkach zawodowych pracodawca, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą osoby wykonującej pracę zarobkową, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia tej osoby składkę związkową w zadeklarowanej przez nią wysokości. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej wskazany przez zakładową organizację związkową.

Ważne: pomimo użycia przez ustawodawcę słowa „niezwłocznie” nie ma przeszkód, żeby zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na przekazywanie składek np. raz w miesiącu.

Wniosek związku zawodowego powinien określać wysokość składek określonych kwotowo, bądź jako procentową część wynagrodzenia pracownika. Do wniosku powinna być dołączona lista pracowników wraz z ich zgodą na potrącanie.

Niewykonanie, bądź też wadliwe wykonanie przez pracodawcę komentowanego obowiązku jest sankcjonowane karą grzywny lub ograniczenia wolności (art. 35 ust. 1 pkt 6 ustawy o związkach zawodowych). Odmawianie przez pracodawcę przekazywania składek członkowskich na rachunek zakładowej organizacji związkowej uprawnia ją do wszczęcia sporu zbiorowego. Związek może dochodzić również wypłaty należnych odsetek.

2.3.11.4 Pozyskiwanie informacji od pracodawcy

Zgodnie z art. 28 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:

- warunków pracy i zasad wynagradzania (np. wysokość funduszu płac, struktura wynagrodzeń poszczególnych grup zawodowych, ogólna wysokość wypłaconych premii i nagród, liczba osób, które w danym okresie otrzymały podwyżki wynagrodzeń),
- działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian (np. bilans, zysk (strata) brutto/netto, planowane inwestycje),
- stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia (np. liczba zatrudnionych z podziałem na podstawę prawną zatrudnienia, liczba pracowników administracyjnych, charakterystyka szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje),

- działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia (np. wprowadzanie nowych technologii, zmiana profilu produkcji, przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę).

Powyższe wyliczenie ma charakter przykładowy, pozostawiając związkowi zawodowemu szeroką sferę wysuwania żądań informacyjnych względem pracodawcy, w zależności od okoliczności danej sprawy.

Pamiętaj: związek zawodowy jest uprawniony do żądania informacji, które obiektywnie łączą się z jego działalnością oraz są niezbędne do jej prowadzenia (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 9 stycznia 2020 roku, III SAB/GI 292/19).

Pracodawca udziela zakładowej organizacji związkowej żądanych w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Najwięcej problemów w praktyce wywołują informacje o charakterze wynagrodzeniowym. Przez pojęcie „informacji o zasadach wynagradzania” nie można rozumieć tylko informacji o przepisach regulujących kształtowanie wynagrodzeń, które przecież ze swej istoty są jawne i powszechnie dostępne.

Informacja o zasadach wynagradzania obejmuje dane o konkretnie występujących w zakładzie pracy zjawiskach gospodarczych, o jego sytuacji finansowej, określonych funduszach, w tym zwłaszcza funduszu płac, czy nawet informacje o wysokości wynagrodzeń określonej grupy zawodowej lub o kształtowaniu się wynagrodzeń na określonych rodzajach stanowisk.

Informacja „o zasadach wynagradzania” z natury rzeczy musi zawierać pewien stopień ogólności, jest więc czymś innym niż informacja o wysokości wynagrodzenia indywidualnego pracownika. Krótko mówiąc, dla realizacji ustawowych i statutowych zadań związku zawodowego wystarczające jest pozyskanie informacji przetworzonych w postaci danych statystycznych dotyczących zasad wynagradzania poszczególnych grup pracowników.

Ważne: reguły postępowania w zakresie zasad wynagradzania nie przewidują prawa żądania od pracodawcy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika bez jego zgody. Ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 kodeksu cywilnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1993 roku, I PZP 28/93).

2.3.12 Uprawnienia związków zawodowych w indywidualnych sprawach pracowniczych

W sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związku zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków.

Na wniosek niezrzeszonej osoby związek zawodowy może podjąć się obrony jej praw i interesów wobec pracodawcy.

2.3.12.1 Konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony

Zgodnie z art. 38 Kodeksu pracy, o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Obowiązek zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem reprezentowanym przez ten związek spoczywa na pracodawcy tylko wówczas, gdy posiada on wiedzę, że pracownik jest objęty ochroną związkową. Zatem taka powinność po stronie pracodawcy nie występuje wówczas, gdy mimo dopełnienia ze swej strony należytej staranności, nie dysponuje wiedzą w tym przedmiocie. W tym zakresie pracodawca jest więc zobowiązany zwrócić się do organizacji związkowej z zapytaniem o pracownika korzystającego z jej ochrony. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika.

Pamiętaj: przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa, konkretna i zrozumiała dla pracownika. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 Kodeksu pracy i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2014 roku, I PK 182/13).

Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

Ważne: przy obliczaniu 5 - dniowego terminu nie wlicza się dnia otrzymania przez związek zawodowy zawiadomienia. Jeżeli koniec terminu do wykonania czynności przypada na dzień uznany ustawowo za dzień wolny od pracy lub na sobotę, termin upływa następnego dnia, który nie jest dniem wolnym od pracy ani sobotą. Powyższe zasady liczenia terminu mają również zastosowanie w stosunku do innych trybów uczestnictwa związku zawodowego w sprawach indywidualnych.

Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Przedstawiony mechanizm konsultacyjny dotyczy również działania pracodawcy w sferze zamierzonego wypowiedzenia pracy lub/i płacy (wypowiedzenia zmieniające) osobie reprezentowanej przez związek zawodowy.

2.3.12.2 Konsultacja związkowa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

W przypadkach ściśle określonych przepisami Kodeksu pracy, pracodawcy przysługuje prawo natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę. Są to zawinione przez pracownika:

- ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,
- popełnienie w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (art. 52 Kodeksu pracy),

oraz przypadki zaistniałe bez winy pracownika:

- zbyt długa niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby,
- trwająca dłużej niż 1 miesiąc usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy z innych przyczyn niż choroba (art. 53 Kodeksu pracy).

We wskazanych powyżej sytuacjach pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Pamiętaj: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 Kodeksu pracy) nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

2.3.12.3 Kary porządkowe a organizacja związkowa

W przepisach Kodeksu pracy dotyczących odpowiedzialności porządkowej pracowników ustawodawca również przewidział udział związków zawodowych. Należy bowiem pamiętać, że w przypadku wniesienia przez pracownika sprzeciwu od kary, pracodawca decyduje o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

Ponadto w obszarze zatarcia kary i jej usunięcia z akt osobowych, na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, pracodawca może uznać karę za niebyłą przed upływem roku nienagannej pracy pracownika.