



# KANCELARIA ADWOKACKA

## Adwokat Katarzyna Tryniszewska

04-041 Warszawa, ul. Międzyborska 48

---

Warszawa, dnia 23 października 2016 r.

### TEMAT NR 8

**Warsztaty – wprowadzenie do tematu „Zbiorowe prawo pracy: układy zbiorowe pracy, związki zawodowe, rady pracowników, rozwiązywanie sporów zbiorowych”.**

#### **I. Układy zbiorowe pracy**

Ponadzakładowa organizacja związkowa - organizacja związkowa będąca ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją);

Organizacja związkowa reprezentująca pracowników - organizacja związkowa zrzeszająca pracowników, dla których układ jest zawierany.

**Układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Układem mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy; układem mogą być również objęci emeryci i renciści.**

Układu nie zawiera się dla:

- 1) członków korpusu służby cywilnej;
- 2) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania;

3) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w:

a) urzędach marszałkowskich,

b) starostwach powiatowych,

c) urzędach gminy,

d) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego,

e) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego;

4) sędziów, asesorów sądowych i prokuratorów.

**Układ określa:**

**1) warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy;**

**2) wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień.**

**Układ może określać inne sprawy poza wymienionymi powyżej, nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.**

Układ nie może naruszać praw osób trzecich.

Strony, określając wzajemne zobowiązania przy stosowaniu układu, mogą w szczególności ustalić:

1) sposób publikacji układu i rozpowszechniania jego treści;

2) tryb dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu;

3) tryb wyjaśniania treści postanowień układu oraz rozstrzygania sporów między stronami w tym zakresie.

**Zawarcie układu następuje w drodze rokowań.** Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu 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. **Strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań:**

- 1) w celu zawarcia układu dla pracowników nieobjętych układem;
- 2) w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników;
- 3) jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu wypowiedzenia układu.

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

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

Strony układu mogą określić tryb rozstrzygania kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, chyba że strony postanowią o ich stosowaniu w określonym zakresie.

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

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

Na żądanie każdej ze stron może być powołany ekspert, którego zadaniem jest przedstawienie opinii w sprawach związanych z przedmiotem rokowań. Koszty ekspertyzy pokrywa strona, która żądała powołania eksperta, chyba że strony postanowią inaczej.

**Układ zawiera się w formie pisemnej na czas nieokreślony lub na czas określony. W układzie ustala się zakres jego obowiązywania oraz wskazuje siedziby stron układu. Przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać układ za zawarty na czas nieokreślony.**

**Treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony.** Wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Wyjaśnienia udostępnia się stronom porozumienia.

Układ rozwiązuje się:

- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron;
- 2) z upływem okresu, na który został zawarty;
- 3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.

Oświadczenie stron o rozwiązaniu układu oraz wypowiedzenie układu następuje w formie pisemnej. Okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

**W okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy**

**lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Jeżeli w przypadkach powyższych nowy pracodawca przejmuje również inne osoby objęte układem obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje postanowienia układu dotyczące tych osób przez okres jednego roku od dnia przejścia. Jeżeli pracownicy przed ich przejściem byli objęci układem ponadzakładowym, obowiązującym u nowego pracodawcy, zasady powyższe stosuje się do układu zakładowego.**

**Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.** Jeżeli układ został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności dotyczące tego układu podejmują organizacje związkowe, które go zawarły. Strony układu mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, która nie zawarła układu.

Organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 241<sup>17</sup> lub art. 241<sup>25a</sup> § 1, może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu. Informacja o wstąpieniu organizacji związkowej w prawa i obowiązki strony układu podlega zgłoszeniu do rejestru układów.

**Strony uprawnione do zawarcia układu mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu w całości lub w części układu, którego nie są stronami.** Do porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu. Zmiana postanowień układu przez strony, które zawarły ten układ, nie powoduje zmian w treści porozumienia.

**Układ podlega wpisowi do rejestru prowadzonego dla:**

**1) układów ponadzakładowych przez ministra właściwego do spraw pracy;**

## **2) układów zakładowych przez właściwego okręgowego inspektora pracy.**

Układ zawarty zgodnie z prawem podlega rejestracji w ciągu:

- 1) trzech miesięcy - w odniesieniu do układu ponadzakładowego,
  - 2) jednego miesiąca - w odniesieniu do układu zakładowego
- od dnia złożenia wniosku w tej sprawie przez jedną ze stron układu.

Jeżeli postanowienia układu są niezgodne z prawem, organ uprawniony do jego rejestracji może:

- 1) za zgodą stron układu wpisać układ do rejestru bez tych postanowień;
- 2) wezwać strony układu do dokonania w układzie odpowiednich zmian w terminie 14 dni.

Jeżeli strony układu nie wyrażą zgody na wpisanie układu do rejestru bez postanowień niezgodnych z prawem lub nie dokonają w terminie odpowiednich zmian w układzie, organ uprawniony do rejestracji układu odmawia jego rejestracji.

W ciągu 30 dni od dnia zawiadomienia o odmowie rejestracji przysługuje odwołanie:

- 1) stronom układu ponadzakładowego - do Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie;
- 2) stronom układu zakładowego - do właściwego dla siedziby pracodawcy sądu rejonowego - sądu pracy.

Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

**Osoba mająca interes prawny może, w terminie 90 dni od dnia zarejestrowania układu, wystąpić do organu, który układ zarejestrował, z zastrzeżeniem, że został on zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy. Zastrzeżenie powinno być złożone na piśmie i zawierać uzasadnienie. Organ**

rejestrujący w ciągu 14 dni po otrzymaniu zastrzeżenia wzywa strony układu do przedstawienia dokumentów i złożenia wyjaśnień niezbędnych do rozpatrzenia zastrzeżenia. W razie stwierdzenia, że układ został zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy, organ rejestrujący wzywa strony układu do usunięcia tych nieprawidłowości, chyba że ich usunięcie nie jest możliwe. W razie gdy strony układu nie przedstawią w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, dokumentów i wyjaśnień, strony układu w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, nie usuną nieprawidłowości, lub usunięcie tej nieprawidłowości nie jest możliwe, organ rejestrujący wykreśla układ z rejestru układów. Warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, wynikające z układu wykreślonego z rejestru układów, obowiązują do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków.

**Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania.** Pracodawca jest obowiązany: zawiadomić pracowników o wejściu układu w życie, o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu; dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy układu; na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść.

**Korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu.**

### **Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawierają:**

- 1) ze strony pracowników właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej;
- 2) ze strony pracodawców właściwy statutowo organ organizacji pracodawców - w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców.

W razie gdy ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, wchodzi w skład zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), do zawarcia układu jest upoważniona wyłącznie ta ponadzakładowa organizacja związkowa.

Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego przysługuje:

- 1) organizacji pracodawców uprawnionej do zawarcia układu ze strony pracodawców;
- 2) każdej ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracowników, dla których ma być zawarty układ.

Reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:

- 1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (za reprezentatywne organizacje związkowe uznaje się ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniają łącznie następujące kryteria: zrzeszają więcej niż 300 000 członków będących pracownikami; działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej);
- 2) zrzeszająca co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników, lub



- 3) zrzeszająca największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy.

Z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności ponadzakładowa organizacja związkowa, o której mowa w pkt 2 i 3, występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym. 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.

Na wspólny wniosek organizacji pracodawców i ponadzakładowych organizacji związkowych, które zawarły układ ponadzakładowy, minister właściwy do spraw pracy może - gdy wymaga tego ważny interes społeczny - rozszerzyć, w drodze rozporządzenia, stosowanie tego układu w całości lub w części na pracowników zatrudnionych u pracodawcy nieobjętego żadnym układem ponadzakładowym, prowadzącego działalność gospodarczą taką samą lub zbliżoną do działalności pracodawców objętych tym układem, ustalonej na podstawie odrębnych przepisów dotyczących klasyfikacji działalności, po zasięgnięciu opinii tego pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, o ile taka działa u pracodawcy. Rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego obowiązuje nie dłużej niż do czasu objęcia pracodawcy innym układem ponadzakładowym.

**Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa.**

Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu zakładowego przysługuje:

- 1) pracodawcy;
- 2) każdej zakładowej organizacji związkowej.

Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa:

- 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia powyższych wymogów reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

**Postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.** Układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

**Ze względu na sytuację finansową pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 3 lata.** W razie gdy u pracodawcy obowiązuje jedynie układ ponadzakładowy, porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień mogą zawrzeć strony uprawnione do zawarcia układu zakładowego. Porozumienie podlega zgłoszeniu do rejestru odpowiednio układów zakładowych lub układów ponadzakładowych. **W zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.**

## **Orzecznictwo<sup>1</sup>:**

### **Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 17 listopada 2015 r. K 5/15 (zgodność art. 239 §3 pkt 1 Kodeksu pracy):**

„Ograniczenie działalności związków zawodowych polegające na wyłączeniu możliwości zawierania przez nie układów zbiorowych pracy na rzecz członków korpusu służby cywilnej jest dopuszczalne na tle umów międzynarodowych. Wpisuje się też w porządek publiczny, którego elementem są: ustalanie warunków pracy członków korpusu służby cywilnej w drodze aktów normatywnych, przy udziale (konsultacji) związków zawodowych w ich tworzeniu, a także prawo urzędników do przynależności do związków zawodowych (wolność koalicji) i uprawnienia związków zawodowych do prowadzenia rokowań innych niż zmierzające do zawarcia układu zbiorowego pracy.”<sup>2</sup>

### **Wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2001 r. I PKN 284/00:**

Główny księgowy jest osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 24126 § 2 KP, a zatem układ zbiorowy pracy nie może określać zasad jego wynagradzania, co nie dotyczy jednak odpraw emerytalnych.

### **Wyrok Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2011 r. II PK 150/10:**

1. Strony układu zbiorowego mają całkowitą swobodę w odniesieniu do decyzji, czy wprowadzić do niego postanowienia przyznające prawo do nagrody jubileuszowej (art. 240 § 1 k.p.), natomiast w razie podjęcia decyzji o przyznaniu prawa do tych nagród, swoboda stron doznaje ograniczenia wynikającego z wymogu zgodności układu zbiorowego z przepisami prawa pracy, w tym również z zakazem naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 2 i 4 k.p.).

---

<sup>1</sup> Tekst orzeczeń – źródło LEX Wolters Kluwer z 23.10.2016 r.

<sup>2</sup> Źródło: <http://trybunal.gov.pl/rozprawy/komunikaty-prasowe/komunikaty-po/art/8702-korpus-sluzby-cywilnej-uklad-zbiorowy-pracy/>

2. Art. 3 k.c., stosowany poprzez art. 300 k.p., odnosi także do przepisów prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.), obejmujących również układy zbiorowe pracy. Regułą jest więc stosowanie unormowań zawartych w układach zbiorowych pracy do zdarzeń, który wystąpią począwszy od dnia wejścia w życie układu - chyba, że układ zawiera przepisy szczególne, przyznające pracownikom pewne uprawnienia również na skutek zdarzeń, powstałych przed wejściem w życie układu.

3. Jeżeli wymagany do nagrody jubileuszowej okres zatrudnienia upłynął pracownikowi w okresie zawieszenia stosowania postanowień układowych regulujących uprawnienie do tego świadczenia, pracownik nie nabywa do niego prawa. Nie obowiązuje bowiem przepis (nie stosuje się przepisu), na mocy którego przysługiwałoby pracownikowi takie uprawnienie.

4. Postanowienia wewnętrznych przepisów placowych dotyczące nabycia prawa do nagrody jubileuszowej powinny respektować zasadę wyrażoną w art. 18<sup>3c</sup> k.p. Wykluczenie z okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej okresów pracy tylko dlatego, że odbyte zostały w prywatnym zakładzie pracy, może uzasadniać zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu.

#### **Uchwała Sądu Najwyższego z 27 marca 2007 r. II PZP 3/07:**

Posłużenie się w zakładowym układzie zbiorowym pracy sformułowaniem, że pracownicy otrzymają nagrody "zależnie od decyzji organu uprawnionego do podziału zysku" oznacza powstanie po ich stronie roszczenia o te nagrody, chyba że z niewątpliwego zgodnego zamiaru stron układu zbiorowego pracy wynika, iż ich wolą było uzależnienie powstania prawa do nagrody z zysku od wcześniejszej decyzji walnego zgromadzenia akcjonariuszy o przeznaczeniu określonej części zysku na te nagrody.

#### **Wyrok Sądu Najwyższego z 26 lipca 2011 r. I PK 27/11:**

1. W drodze wyjątku i z dużą ostrożnością, możliwe jest posiłkowe stosowanie do wykładni postanowień aktów autonomicznego prawa pracy art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.

2. W odniesieniu do wyjaśniania treści postanowień układów zbiorowych pracy ma zastosowanie przepis art. 241<sup>6</sup> § 2 k.p. Do interpretacji norm układowych mają zastosowanie ogólne zasady interpretacji norm prawnych, jednak szczególne znaczenie ma w tym przypadku wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron układu.

**Wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 2015 r. III PK 26/15:**

Dopuszczalne jest usprawiedliwione obiektywnymi przyczynami wypowiedzenie porozumienia kończącego zakładowy spór zbiorowy (na podstawie art. 365<sup>1</sup> § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., wynikającej z postanowień rozwiązanego porozumienia zbiorowego lub per analogiam do art. 241<sup>7</sup> k.p.), a w konsekwencji legalne i usprawiedliwione jest dokonywanie indywidualnych wypowiedzeń warunków pracy i płacy, które były oparte lub wynikały z rozwiązanego z upływem okresu wypowiedzenia zbiorowego porozumienia prawa pracy inkorporowanego do treści indywidualnych umów o pracę. Ponadto, skoro legalne jest wypowiedzanie nazwanych źródeł zakładowego prawa pracy, w tym układów zbiorowych pracy (art. 241<sup>7</sup> k.p.), to zasada wolności kontraktowania nienazwanych zbiorowych porozumień prawa pracy nie wyklucza ich wypowiedzania na podstawie 365<sup>1</sup> § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., jeżeli w sprawach niezgodzonych w zbiorowym porozumieniu prawa pracy jego strony przewidziały odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego, lub według argumentum a simile z art. 241<sup>7</sup> k.p. z przyczyn obiektywnie usprawiedliwionych w razie niezyskania konstruktywnego stanowiska związków zawodowych w zakresie innych sposobów uzdrowienia sytuacji finansowej dla zapobieżenia potencjalnej upadłości pracodawcy i utrzymania dotychczasowego stanu zatrudnienia.

**Wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2015 r. I PK 216/14:**

Dopuszczalne jest zawarcie porozumienia zbiorowego pomiędzy pracodawcą a działającymi u niego organizacjami związkowymi w przedmiocie podjęcia wspólnych działań celem uwolnienia się od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. W razie przyznania w tym porozumieniu świadczeń na rzecz pracowników

należy przyjąć, że te postanowienia porozumienia zbiorowego mają charakter normatywny - określają bowiem prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

**Wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2014 r. III PK 78/13:**

Strony układu zbiorowego pracy nie mogą wprowadzać do jego treści postanowień ograniczających możliwość rozwiązywania układu (art. 241<sup>7</sup> § 1 k.p.).

**Wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2013 r. II PK 211/12:**

Potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania układu zbiorowego stanowi samoistne uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego.

**Wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 2011 r. II PK 161/10:**

Samorozwiązanie się terminowego układu zbiorowego pracy wraz z upływem okresu, na jaki był zawarty (art. 241<sup>7</sup> § 1 pkt 2 k.p.), nie prowadzi automatycznie i bez zachowania trybu oraz okresu wypowiedzenia warunków pracy lub płacy do zmiany istotnych składników treści indywidualnych stosunków pracy, które zostały ukształtowane w wyniku normatywnego przejęcia (przeniknięcia) na podstawie art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. do treści indywidualnych stosunków pracy korzystniejszych dla pracownika postanowień układowych.

**Wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2010 r. I PK 23/10:**

1. Do pakietu socjalnego należy stosować odpowiednio przepisy o układach zbiorowych pracy.
2. Inkorporowanie postanowień pakietu socjalnego do układu zbiorowego pracy powoduje wygaśnięcie zobowiązań wynikających z tego porozumienia w zakresie, w jakim zostały one przejęte przez układ.

**Wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2005 r. III PK 29/04:**

Regulaminy wynagradzania i pracy, ustalone i wprowadzone w życie zgodnie z obowiązującymi przepisami zanim u pracodawcy powstały związki zawodowe (zakładowe organizacje związkowe), nie wymagały późniejszego uzgodnienia z nowo

utworzonymi organizacjami związkowymi i jako wewnątrzzakładowe akty normatywne nie utraciły mocy obowiązującej tylko dlatego, że u pracodawcy zaczęły działać związki zawodowe.

**Uchwała Sądu Najwyższego z 22 lutego 2008 r. I PZP 12/07:**

Zmiana postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy może nastąpić tylko w trybie przewidzianym w ustawie, nawet gdy układ ten przewiduje możliwość uchylecia zasad wypłacania świadczenia płacowego na skutek niezadowolającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa.

**Wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 2006 r. I PK 182/05:**

Sąd pracy nie może zastępować stron układu zbiorowego pracy i wprowadzać zmian do systemu wynagradzania przewidzianego w tym układzie.

**Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z 23 maja 2001 r. III ZP 17/00:**

Droga sądowa o ustalenie nieważności zakładowego układu zbiorowego pracy po jego rejestracji jest niedopuszczalna.

**Wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2000 r. I PKN 111/00:**

Warunkiem obowiązywania zmian wprowadzonych do układu zbiorowego pracy w drodze protokołów dodatkowych jest ich zarejestrowanie.

**Wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r. II PK 187/10:**

"Korzystność" postanowienia zakładowego prawa pracy, przy uwzględnieniu swoistego bilansu zysków i strat dla pracownika, niekoniecznie musi polegać na przyznaniu dodatkowych lub wyższych świadczeń niż gwarantowane przez przepisy powszechnie obowiązujące. Może też sprowadzać się do powstrzymania pracodawcy z realizacją jego roszczeń wobec pracownika.

**Wyrok Sądu Najwyższego z 2 stycznia 2004 r. I PK 199/03:**

1. Możliwość uchylenia się przez pracownika od skutków prawnych oświadczenia woli (art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p.), w przypadku przekazania mu przez

pracodawcę informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania umowy o pracę, zależy od tego, czy celem pracodawcy było wymuszenie w ten sposób na pracowniku wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

2. Porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy (art. 241<sup>27</sup> k.p.) nie może działać ze skutkiem wstecznym i pozbawiać pracownika wymagalnych roszczeń.

#### **Wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 2006 r. I PK 185/05:**

Skoro strony układu zbiorowego nie dokonały jego zmiany (podwyższenia stawek), a nie mógł tego dokonać sam pracodawca, a nadto z mocy postanowień układu nie wynika podwyższanie wynagrodzeń wskutek wystąpienia oznaczonych warunków, to takiego podwyższenia (ukształtowania) nie mógł dokonać sąd pracy, a więc brak jest podstaw do tworzenia indywidualnych roszczeń pracowniczych w oparciu o taką treść układu zbiorowego.

#### **Wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005 r. III PK 91/05:**

1. "Sytuacja finansowa pracodawcy", stanowiąca podstawę zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy (art. 9<sup>1</sup> i art. 241<sup>27</sup> k.p.) lub postanowień umów o pracę (art. 23<sup>1a</sup> k.p.) nie podlega kontroli sądu.

2. Niektóre składniki wynagrodzenia za pracę mogą być określone w regulaminie wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.), mimo że pozostałe składniki reguluje obowiązujący u tego pracodawcy zakładowy układ zbiorowy pracy (art. 240 § 1 pkt 1 k.p.).

3. Stwierdzenie w regulaminie premiowania, że "pracodawca może tworzyć fundusz na wypłatę premii" należy interpretować w ten sposób, że jeżeli partnerzy społeczni zawrą porozumienie stwierdzające brak możliwości utworzenia tego funduszu, to sąd w zasadzie nie może kwestionować tej oceny. W razie braku tego porozumienia, możliwość utworzenia funduszu ocenia sąd.

4. Rejestracja jednolitego tekstu zakładowego układu zbiorowego na podstawie art. 5 ust. 4 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o



zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 113, poz. 547 ze zm.) miała charakter porządkowy, a nie konstytutywny.

## **II. Związki zawodowe - ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.**

Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Organy państwowe, samorządu terytorialnego i pracodawcy obowiązani są traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe.

Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami.

**Nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika.**

Związki zawodowe reprezentują pracowników i inne osoby, o których mowa w art. 2 ustawy, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.

Związki zawodowe współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku.

**W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej.**

**W sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.**

Związki zawodowe mają prawo tworzyć ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych. Ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia związków zawodowych mogą tworzyć ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje). Organizacje związkowe, w tym federacje i konfederacje, mają prawo tworzenia i wstępowania do międzynarodowych organizacji pracowników.

**Związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych. Osoby, które podjęły uchwałę o utworzeniu związku zawodowego, uchwalają statut i wybierają komitet założycielski w liczbie od 3 do 7 osób.**

Związek zawodowy podlega obowiązkowi rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym. Jeżeli komitet założycielski nie złoży w terminie 30 dni od dnia założenia związku wniosku o rejestrację, uchwała o utworzeniu związku traci moc.

Związek zawodowy oraz jego jednostki organizacyjne wskazane w statucie nabywają osobowość prawną z dniem zarejestrowania.

Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących między innymi pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Organizacja ta przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji.

Do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności:

- 1) zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy;

- 2) zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników;
- 3) sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 4) kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy;
- 5) zajmowanie się warunkami życia emerytów i rencistów.

W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Informacje dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani przekazać co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach. W razie niezawarcia porozumienia w powyższym terminie z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.

Ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową. Przyznawanie pracownikom świadczeń z funduszu dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej.

**Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.**

W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków. **Pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.**

Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

- 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym 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 płacy na niekorzyść wskazanego powyżej pracownika,
- z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Ochrona 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.

Pracodawca, na warunkach określonych w umowie, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy. Zakładowej organizacji związkowej oraz pracodawcy przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem wynikającym z niewykonania lub nienależytego wykonania powyższej umowy.

Pracodawca, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysokości.

**Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:**

- 1) przeszkadza w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej,**
  - 2) utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy,**
  - 3) dyskryminuje pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej,**
  - 4) nie dopełnia obowiązków określonych w art. 26<sup>1</sup> (przejście zakładu pracy), 33<sup>1</sup> (pobieranie składek związkowych) i 34<sup>1</sup> (koszty uprawnień ochronnych działaczy organizacji międzyzakładowych),**
- podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.**

Odpowiedzialność za kierowanie nielegalnym strajkiem określa ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Sąd rejestrowy w razie stwierdzenia, że organ związku zawodowego prowadzi działalność sprzeczną z ustawą, wyznacza termin co najmniej 14 dni na

dostosowanie działalności tego organu do obowiązującego prawa. Postępowanie wszczyna się na wniosek właściwego prokuratora okręgowego.

### **Orzecznictwo:**

#### **Postanowienie Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2016 r. II PZ 12/16:**

Uchybienie art. 38 k.p. następuje wyłącznie wtedy, gdy pracodawca nie zawiadamia związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, którego interesy reprezentuje związek zawodowy. Natomiast niewystąpienie przez pracodawcę o informację, o której mowa w art. 30 § 2<sup>1</sup> ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, samo w sobie nie stanowi naruszenia tego przepisu, a co najwyżej może być przyczyną niezastosowania procedury konsultacyjnej, która obowiązuje przy wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi, którego interesy reprezentuje związek zawodowy.

#### **Wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2016 r. II PK 309/14:**

Legalny i dokonany w dobrej wierze przez członków związku wybór pracownika do zarządu organizacji związkowej nie przekreśla możliwości oceny, że zamiarem pracownika było uzyskanie statusu chroniącego go przed rozwiązaniem stosunku pracy, a w rezultacie, że wykreował dla siebie prawo podmiotowe (ze swej istoty służące ochronie ogółu pracowników), które w zamyśle miało posłużyć ochronie jego własnych interesów. Działanie takie jest nieuczciwe i nieetyczne szczególnie w sytuacji, gdy towarzyszy temu zatajenie przed wyborcami zapowiedzianego przez pracodawcę rychłego rozwiązania stosunku pracy.

#### **Wyrok Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 2015 r. II PK 214/14:**

1. Uchybienie przez organizację związkową obowiązkowi, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, wywołuje ten skutek, że pracownik, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, nie korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nawet wtedy, gdy pracodawca został poinformowany o objęciu tego pracownika szczególną ochroną przed kwartałem, za który organizacja związkowa nie dopełniła powyższego obowiązku.

2. Zachowanie pracodawcy, które pomimo uchybienia przez organizację związkową obowiązku wynikającemu z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, traktuje daną organizację jako mającą uprawnienia zakładowej organizacji związkowej i konsultuje z nią sprawy pracownicze, może podlegać ocenie z punktu widzenia kryteriów zastosowania art. 8 k.p.

Nieprzedstawienie kwartalnej informacji o liczbie członków powoduje, że organizacji związkowej nie przysługują uprawnienia ustawowe, a pracodawca jest zwolniony z obowiązku współdziałania z taką organizacją. Dotyczy to także uprawnień indywidualnych przysługujących działaczom związkowym, w tym szczególnej ochrony zatrudnienia. Jeżeli organizacja związkowa nie przekazała informacji o liczbie członków, pracodawca nie ma obowiązku pytania jej o zgodę na rozwiązanie umowy z działaczem związkowym. Jeżeli jednak już zapyta, to powoływanie się następnie na nieprzysługiwanie jej uprawnień ustawowych może być uznane za nieuzasadnione (art. 8 KP).

#### **Wyrok Sądu Najwyższego z 19 sierpnia 2015 r. II PK 208/14:**

1. Do końca kwartału zachowuje swoje kompetencje organizacja związkowa w sytuacji faktycznego zmniejszenia w okresie kwartału wymaganej liczby co najmniej 10 członków związku zawodowego; w tym też okresie zachowana jest ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy przewodniczącego lub wskazanej przez związek zawodowy osoby (art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych w związku z art. 25<sup>1</sup> ust. 1 i 2 tej ustawy).

2. Tylko organizacje związkowe, które nadesłały pracodawcy informację, że na koniec kwartału zrzeszały mniej niż dziesięciu pracowników, albo w terminie 10 dni po zakończeniu kwartału nie nadesłały informacji w tej kwestii, pozbawione są uprawnień, jakie przepisy przewidują dla związków zawodowych działających na szczeblu zakładowym, zarówno w zakresie prawa do rokowań, jak i w zakresie zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Z dniem jednak uzyskania ponownego stanu co najmniej 10 członków związku zawodowego następuje restytucja uprawnień związku zawodowego od dnia nadesłania pracodawcy informacji w tej sprawie.

3. Pracodawca jest związany otrzymaną od związku zawodowego informacją, chyba, że jest w stanie udowodnić, iż na koniec kwartału liczba związkowców wynosiła mniej niż 10.

**Wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2015 r. III PK 68/14:**

Co do zasady, oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo, a konkretnie art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa.

**Wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2014 r. II PK 202/13:**

Przepis art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych nie zawiera żadnych wyłączeń spod przewidzianej w nim ochrony, gdyż nie można wykluczyć, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę może stać się jedynie pretekstem do pozbycia się pracownika prowadzącego działalność związkową. Z tego też względu w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownikowi określonymu w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie.

Jeżeli zarząd organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu i nadużywając swoich uprawnień, weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach konkretnego przypadku nie zasługuje na ochronę, może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy. Będzie tak, zwłaszcza gdy szczególna ochrona ma służyć nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu funkcji związkowych, ale wyłącznie; uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę.

**Wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2013 r. II PK 24/13:**

Podjęcie działalności związkowej przez kierownika komórki kadr nie stanowi samo w sobie obiektywnej podstawy utraty do niego zaufania przez pracodawcę,



uzasadniającej wypowiedzenie warunków pracy (art. 45 § 1 w związku z art. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).

Niewątpliwie każdy pracownik, w tym działacz związkowy, jest zobowiązany do zachowania lojalności wobec pracodawcy. Nie budzi również wątpliwości, że zaufanie pracodawcy ma istotne znaczenie w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, w szczególności związanych z prowadzeniem spraw kadrowych, a utrata zaufania koniecznego ze względu na rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, która powoduje niemożność jego dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Jest tak jednak wówczas, gdy utrata zaufania nie jest wynikiem subiektywnych ocen, uprzedzeń lub obaw, ale znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz wynika z obiektywnie nagannego zachowania pracownika, za które nie może być uznane ani samo "rozpoczęcie działalności związkowej", ani zdarzenia i zachowania hipotetyczne, które w związku z podjęciem takiej działalności teoretycznie mogą (ale nie muszą) mieć miejsce w przyszłości.

#### **Wyrok Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2013 r. II PK 297/12:**

Pracodawca nie musi dysponować listą pracowników dla przeprowadzenia konsultacji. Pracodawca nie może więc, co do zasady, występować skutecznie o przekazanie listy pracowników korzystających z obrony organizacji związkowej. Możliwość taka miałaby miejsce w przypadku konieczności (zamiaru) rozwiązania stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami. Tak więc odmowa udzielenia zbiorczej informacji nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wyrażonego w art. 38 k.p.

#### **Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r. II PK 208/12:**

1. Przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) nie ogranicza ochrony związkowej tylko do zachowań pracownika objętych działalnością związkową.

2. Objęcie pracownika ochroną związkową bezpośrednio po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia umowy o pracę z powołaniem się na przyczynę formalnie niezwiązaną z aktywnością związkową pracownika, nie oznacza w każdym przypadku nadużycia prawa do tej ochrony (art. 32 ust. 1 pkt 1 tej ustawy w związku z art. 8 k.p.).

3. Pracodawca nie może uwolnić się od obowiązku zapłaty pracownikowi przywróconemu do pracy wyrokiem sądu wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (art. 47 in fine k.p.) z powołaniem się na nadużycie prawa do ochrony związkowej z tego powodu, że wskazał przyczynę wypowiedzenia formalnie niezwiązaną z prowadzoną przez pracownika działalnością związkową, jeśli przyczyna ta została uznana przez sąd za bezzasadną.

Wybór pracownika do zarządu związku zawodowego po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do jego zwolnienia nie prowadzi wprost do nadużycia prawa. Może się tak stać, gdy utworzenie organizacji związkowej lub wybór pracownika do niej nastąpił wyłącznie w celu uzyskania ochrony przed dokonaniem już wypowiedzeniem.

#### **Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z 21 listopada 2012 r. III PZP 6/12:**

Nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn.: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.; art. 23 ust. 1 pkt 2 i art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, tekst jedn.: Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.).

Odmowa przekazania przez związek informacji o wszystkich osobach objętych przez niego obroną nie zwalnia firmy z obowiązku konsultowania zamiaru wypowiedzeń osób zatrudnionych na czas nieokreślony.

### **Postanowienie Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2012 r. I PK 85/12:**

Zwolniony dyscyplinarnie działacz związkowy, który woluntarystycznie nadużywa kompetencji związkowych przez anarchizowanie relacji społecznych w zakładzie pracy, nie zasługuje na ochronę prawa pracy, a w szczególności na przywrócenie do pracy.

### **Wyrok Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2012 r. I PK 231/11:**

Zakładowa organizacja związkowa powinna przekazać pracodawcy informację o wszystkich pracownikach podlegających jej obronie pod rygorem zwolnienia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 1, art. 7, art. 30 ust. 2 i 2<sup>1</sup> oraz art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm. w związku z art. 23 ust. 1 pkt 2 i 6 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.).

Pracodawca jest uprawniony do uzyskania informacji o liczbie zatrudnionych u niego członków danej zakładowej organizacji związkowej, skoro od tego zależy prawo zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie takiej organizacji związkowej (art. 31 ustawy o związkach zawodowych). Wymagane jest wskazanie i aktualizowanie imiennej liczby członków danej organizacji związkowej, ponieważ pracodawca jest uprawniony do weryfikacji tych danych dla realizacji wymienionego celu ze względu na możliwe przypadki rezygnacji z członkostwa związku zawodowego lub obrony związkowej przez niezrzeszonego pracownika, którego wcześniej zakładowa organizacja związkowa zgodziła się bronić. [...] Pracodawca nie może być pozbawiony możliwości sprawdzenia, czy wskazani pracownicy są członkami organizacji, która przekazała takie dane zgodnie z jej rzeczywistym stanem osobowym.

### **Wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2012 r. I PK 117/11:**

1. Obrona praw pracowniczych należy do ustawowych i statutowych obowiązków każdego związku zawodowego i z tych względów niemożliwe jest przerwianie

takich powinności na pracodawcę. Pracodawca spełnia zatem swój obowiązek przewidziany w art. 30 ust. 21 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, jeśli zwraca się o udzielenie informacji o pracownikach korzystających ochronie tego związku. Natomiast prawnym obowiązkiem związku zawodowego jest przekazanie pracodawcy prawidłowej, aktualnej i rzetelnej informacji dotyczących pracowników podlegających ochronie tego związku.

2. W przypadku zwrócenia się pracodawcy do zakładowej organizacji związkowej w trybie art. 30 ust. 21 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, która nieudziela w ciągu 5 dni informacji o korzystaniu przez pracownika z jej obrony zwalnia pracodawcę z obowiązku zasięgnięcia opinii związku, przewidzianej w art. 38 k.p. Jeżeli w tej sytuacji, przed dokonaniem wypowiedzenia pracownik stał się członkiem związku zawodowego, a pomiędzy zasięgnięciem informacji a dokonaniem wypowiedzenia nie upłynął nadmiernie długi okres czasu uzasadnione jest pominięcie przez pracodawcę trybu z art. 38 k.p. W tego rodzaju okolicznościach faktycznych obowiązek konsultacji może wynikać z inicjatywy samego pracownika lub struktury organizacyjnej związku zawodowego, którego jest członkiem. Jedynie nadmierny upływ czasu może oznaczać konieczność ponowienia wystąpienia pracodawcy do związku zawodowego w trybie art. 30 ust. 21 ustawy. Oznacza to, że brak tego ponowienia może skutkować naruszeniem trybu z art. 38 k.p.

#### **Uchwała Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2012 r. III PZP 7/11:**

Nieudzielenie przez zakładową organizację związkową żądanej przez pracodawcę informacji o pracownikach korzystających z jej obrony, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jeżeli nieudzielenie tej informacji było uzasadnione ochroną danych osobowych (art. 38 § 1 k.p., art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm. oraz art. 23 ust. 1 pkt 2 i art. 26 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.).

Pracodawca nie ma prawa ogólnie żądać od związków imiennej listy osób, których zwolnienie trzeba z nimi konsultować. Pytanie o to, czy dana osoba korzysta z obrony związkowej, trzeba kierować do zakładowej organizacji za każdym razem, gdy firma planuje zwolnienie osób zatrudnionych na czas nieokreślony.

**Wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2012 r. I PK 83/11:**

1. 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.

2. Użyte w art. 30 ust. 5 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych sformułowanie: "wspólnie uzgodnionego stanowiska" 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.

3. Dla skuteczności wejścia w życie regulaminu wynagradzania bądź jego zmian, które powodują, iż regulamin ten staje się źródłem prawa pracy, zgodnie z art. 9 § 1 k.p., decydujące znaczenie ma zachowanie przez pracodawcę trybu wymaganego w art. 77<sup>2</sup> § 6 k.p., polegającego na podaniu regulaminu do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u niego.

**Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z 9 grudnia 2010 r. II PZP 6/10:**

W sprawach z zakresu prawa pracy związek zawodowy nie może wytoczyć powództwa na rzecz pracownika ani wstąpić do postępowania bez jego zgody (art. 462 w związku z art. 61 k.p.c.). Członkostwo w związku zawodowym lub podjęcie się przez ten związek obrony praw i interesów pracownika na jego wniosek (art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) oznacza zgodę pracownika, chyba że sprzeciwi się on czynnościom procesowym związku zawodowego.

### **Uchwała Sądu Najwyższego z 23 listopada 2001 r. III ZP 16/01:**

Pisemne zwrócenie się przez pracodawcę do wszystkich działających u niego związków zawodowych z zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi nie należącemu do żadnego z nich, z podaniem przyczyny tego wypowiedzenia (art. 38 § 1 KP), bez wcześniejszego lub równoczesnego zwrócenia się o informację, czy pracownik ten korzysta z ich ochrony (art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854) wówczas, gdy pracownik nie wybrał organizacji związkowej, która miałaby bronić jego praw, nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 KP.

### **Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z 14 kwietnia 1994 r. I PZP 59/93:**

W sytuacji, gdy po wypowiedzeniu przez pracodawcę umowy o pracę pracownik nie odwołał się od tego wypowiedzenia, a w okresie wypowiedzenia został wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej i z tej przyczyny podlega ochronie z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234), termin przewidziany w art. 264 § 1 kodeksu pracy biegnie od powzięcia przez pracownika wiadomości o tym wyborze.

### **III. Rady pracowników – ustawa z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji**

Przepisy o informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji stosuje się do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników.

**Informowanie - przekazywanie radzie pracowników danych w sprawach dotyczących pracodawcy umożliwiających zapoznanie się ze sprawą;**

**Przeprowadzanie konsultacji - wymianę poglądów oraz podjęcie dialogu między pracodawcą a radą pracowników.**

W skład rady pracowników wchodzi u pracodawcy zatrudniającego:

- 1) od 50 do 250 pracowników - 3 pracowników;
- 2) od 251 do 500 pracowników - 5 pracowników;
- 3) powyżej 500 pracowników - 7 pracowników.

Członków rady pracowników u pracodawcy zatrudniającego:

- 1) do 100 pracowników - wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 10 pracowników;
- 2) powyżej 100 pracowników - wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 20 pracowników.

Rada pracowników ustala z pracodawcą:

- 1) zasady i tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji;
- 2) tryb rozstrzygania kwestii spornych;
- 3) zasady ponoszenia kosztów związanych z wyborem i działalnością rady pracowników, w tym kosztów związanych z wykonywaniem niezbędnych ekspertyz.

Wybory członków rady pracowników organizuje pracodawca na pisemny wniosek grupy co najmniej 10 % pracowników, powiadamiając o terminie ich przeprowadzenia oraz terminie zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi, z wyjątkiem pracowników młodocianych. Bierne prawo wyborcze przysługuje pracownikowi, który przepracował u pracodawcy nieprzerwanie co najmniej rok, chyba że pracodawca działa krócej. Bierne prawo wyborcze nie przysługuje pracownikowi kierującemu jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępcy, pracownikowi wchodzącemu w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, głównemu księgowemu, radcy prawnemu oraz pracownikowi młodocianemu.

**Pracodawca przekazuje radzie pracowników informacje dotyczące:**

- 1) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
- 2) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
- 3) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

**Pracodawca przekazuje informacje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek rady pracowników.**

Pracodawca przekazuje informacje w terminie, formie i zakresie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji, a w sprawach stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia, przygotowanie się do konsultacji.

**Pracodawca prowadzi konsultacje z radą pracowników w sprawach:**

- **stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;**
- **działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.**

Rada pracowników są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Nieujawnianie uzyskanych informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat. **Pracodawca, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może nie udostępnić radzie pracowników informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić**



**działalność przedsiębiorstwa lub zakładu, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę.**

W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z przepisami, rada pracowników może wystąpić do sądu rejonowego - sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji lub przeprowadzenia konsultacji (w tych sprawach stosuje się odpowiednio przepisy kpc o rozpoznawaniu spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, z wyłączeniem art. 69<sup>11</sup> § 2 i art. 69<sup>17</sup>). Zdolność sądową w tych sprawach mają rada pracowników oraz pracodawca. Sąd, na wniosek pracodawcy lub z urzędu, może, w drodze postanowienia, w niezbędnym zakresie ograniczyć prawo wglądu do materiału dowodowego załączonego przez pracodawcę do akt sprawy w toku postępowania sądowego, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa lub innych tajemnic podlegających ochronie na podstawie odrębnych przepisów. Na postanowienie sądu ograniczające prawo wglądu do materiału dowodowego zażalenie nie przysługuje.

Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników. Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie pracowników, z wyjątkiem gdy dopuszczają to przepisy innych ustaw.

Pracodawca w terminie 30 dni od dnia wyboru członków rady pracowników przez pracowników przekazuje ministrowi właściwemu do spraw pracy informacje dotyczące rady pracowników według wzoru stanowiącego załącznik do ustawy.

Kto wbrew przepisom ustawy:

- 1) uniemożliwia utworzenie rady pracowników,
- 2) nie podaje informacji, o której mowa w art. 7 ust. 5 (o wielkości zatrudnienia)

- 3) nie organizuje wyborów rady pracowników lub je utrudnia,
  - 4) nie informuje rady pracowników lub nie przeprowadza z nią konsultacji w sprawach określonych w ustawie lub utrudnia przeprowadzenie konsultacji,
  - 5) dyskryminuje członka rady pracowników w związku z wykonywaniem przez niego czynności związanych z informowaniem i przeprowadzaniem konsultacji
- podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.

Członek rady pracowników lub osoba, o której mowa w art. 15, jeżeli w okresie, o którym mowa w art. 16 ust. 1, ujawnią dane, co do których pracodawca zastrzegł poufność, podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.

Przepisów ustawy nie stosuje się do pracodawców, u których przed dniem wejścia w życie ustawy (25 maja 2006 r.) zostało zawarte porozumienie dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji zapewniające warunki informowania i przeprowadzania konsultacji co najmniej równe określonym w ustawie oraz uwzględniające interes pracodawcy i pracowników.

### **Orzecznictwo:**

#### **Wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 2014 r. II PK 237/13:**

Dopuszczalne jest zawarcie przez pracodawcę z radą pracowników porozumienia wydłużającego okres szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy członka tej rady określony w art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.).

Przepis art. 9 § 4 k.p. ma na uwadze zgodność źródeł prawa ujmowanych normatywnie. Ochronny zapis porozumienia ma swe pierwotne oparcie w ustawie z 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (art. 17 ust. 1) i w zakresie dalszej ochrony nie różni się rodzajowo od ochrony, którą pracodawca przyznaje innym chronionym pracownikom pełniącym podobne funkcje, przykładowo w związkach zawodowych (art. 32 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych) czy w radzie pracowniczej (art. 6 ustawy z 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego).

#### **IV. Rozwiązywanie sporów zbiorowych – ustawa z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.**

**Spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.**

Prawa i interesy zbiorowe pracowników są reprezentowane przez związki zawodowe. Prawa i interesy pracodawców w sporach zbiorowych mogą być reprezentowane przez właściwe organizacje pracodawców.

**Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników.**

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.

**Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 1, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym 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.

Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy. Rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

Jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej dalej mediatorem.

Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem terminów przewidzianych w art. 7 ust. 2 i art. 13 ust. 3, organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy.

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

**Nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej.**

**Podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników może, nie korzystając z prawa przewidzianego w art. 15, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego.** Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie okręgowym, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

**Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1.** Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7-14. Strajk może być zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem. Udział w strajku jest dobrowolny. 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. Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Służby Celnej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej. Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.

Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem.

Kierownik zakładu pracy nie może być w czasie strajku 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 w ust. 1.

Udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

W obronie praw i interesów mogą być stosowane, po wyczerpaniu trybu postępowania w postaci rokowań, inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, nie zagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także pracownicy niemający prawa do strajku.

Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego,
- 2) nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie  
- podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Tej samej karze podlega ten, kto kieruje 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.

### **Orzecznictwo:**

#### **Wyrok Sądu Najwyższego z 12 sierpnia 2014 r. I PK 14/14:**

Ani art. 9, ani art. 14 ustawy z 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie ograniczają w sferze temporalnej trwania koncyliacji i mediacji. Przepisy te w płaszczyźnie czasowej mają zastosowanie do wszelkich działań polubownych podejmowanych w ramach sporu zbiorowego. W praktyce oznacza to, że porozumienia zbiorowe mogą zostać zawarte na każdym etapie trwania sporu, również w czasie lub na zakończenie strajku bądź akcji protestacyjnej, i stosownie do okoliczności zaistniałych w konkretnym sporze będą one miały przymiot porozumienia koncyliacyjnego w rozumieniu art. 9 ustawy, jeśli do ich zawarcia doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, albo porozumienia mediacyjnego z art. 14 ustawy, gdy zawarte zostały z udziałem mediatora. W obu przypadkach porozumienia te mają oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

### **Wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2013 r. III PK 90/12:**

1. Tylko organizator nielegalnego strajku lub akcji protestacyjnej ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym (art. 26 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.). Organizatorem strajku może być osoba prawna (np. zakładowa organizacja związkowa), osoba fizyczna albo grupa osób (np. członkowie komitetu protestacyjnego bądź strajkowego). Inni pracownicy mogą ponosić wobec pracodawcy odpowiedzialność odszkodowawczą na zasadach określonych w art. 114-122 k.p.

2. Przewodniczący zarządu zakładowej organizacji związkowej może ponosić odpowiedzialność za zorganizowanie nielegalnego strajku, gdy w oczywisty sposób naruszył prawo podczas realizowania uchwały zarządu albo gdy podjął się wykonania uchwały oczywiście niezgodnej z prawem.

### **Wyrok Sądu Najwyższego z 20 maja 2013 r. I PK 292/12:**

Posługiwanie się przez lekarzy argumentem odejścia od łóżek chorych, pozostaje w wyraźnej sprzeczności z ich obowiązkami. Wynika to zarówno z treści prawnej regulacji zawodu lekarza jak i z perspektywy zasad etyki zawodowej, które także znajdują prawne umocowanie.

Ocena, że miała miejsce groźba odejścia od łóżek pacjentów, wyczerpuje konieczność badania, czy pracodawca miał obowiązek podpisania aneksów w wymuszonej treści oraz sprzeczności żądań pracowników z zasadami współżycia społecznego.

Pracodawca może uchylić się od skutków podjętych przez siebie decyzji w indywidualnych i sprawach pracowniczych, jeżeli działał pod wpływem groźby bezprawnej, w szczególności ze strony pracowników lub związków zawodowych. Przykładowo pracodawca może uchylić się od skutków czynności podjętych pod wpływem groźby nielegalnego strajku.

## **Wyrok Sądu Najwyższego z 26 lipca 2012 r. I PK 12/12:**

Firma nie może zwolnić szeregowego pracownika za udział w strajku, który okazał się prowadzony niezgodnie z prawem. Konsekwencje w tym zakresie mogą ponieść tylko jego organizatorzy.

### **V. Kazusy (proszę zaproponować stanowisko pracodawcy z uzasadnieniem prawnym w odpowiedzi na poniższe kwestie):**

1. Związek zawodowy na podstawie art. 26 pkt 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych poinformował pracodawcę, iż przedstawiciele związku zawodowego nie podpiszą zaproponowanej umowy o poufności z uwagi na brak podstawy prawnej domagania się zawarcia takiej umowy.

**Wskazówki:** Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych nie przewiduje obowiązku zachowania poufności przez członków organizacji zawodowych, co do informacji, które uzyskali od pracodawcy w ramach uprawnień związkowych; podstawy prawnej do żądania ochrony informacji poszukiwać należy w art. 28 ustawy o związkach zawodowych w zw. art. 100 §2 pkt 4 k.p. oraz art. 11 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Zgodnie bowiem z art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z dnia 4 kwietnia 2014 r. (sygn. akt II SA/Wa 2406/13) wskazał, że na tajemnicę przedsiębiorstwa składają się takie informacje należące do tegoż podmiotu, których przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie albo nabycie od osoby nieuprawnionej zagraża lub narusza interes przedsiębiorcy. Warunkiem respektowania tej tajemnicy jest uprzednie złożenie w odniesieniu do konkretnych informacji zastrzeżenia, że nie mogą być one ogólnie udostępnione albo zasady poufności zawrze kompleksowo w jednym dokumencie. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. (sygn. akt I PK 228/06) wskazano, iż „Pracodawca może określić zasady zachowania tajemnicy informacji dotyczących przedsiębiorstwa. Jeżeli



nie narusza to istotnych elementów treści stosunku pracy, to nie jest konieczne wypowiedzenie zmieniające, a odmowa przestrzegania tych zasad może być zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 §1 pkt 1 k.p.”.

2. Pracodawca zawarł ze związkiem zawodowym porozumienie w sprawie wypłaty premii zadaniowej za II kwartał 2015 r. W porozumieniu tym zostało zawarte jedynie zobowiązanie pracodawcy do wypłaty wskazanej premii w terminie do 10 września 2015 r. pod warunkiem, że wynik finansowy spółki przekroczy określony w tym porozumieniu wskaźnik. Gdy wynik finansowy spółki przekroczył określony w tym porozumieniu wskaźnik, związek zawodowy zwrócił się do pracodawcy o wypłatę premii zadaniowej dla wszystkich pracowników.

**Wskazówki:** Zgodnie z regulaminem premiowania obowiązującym u pracodawcy premie zadaniowa jest świadczeniem uznaniowym i nie ma charakteru roszczeniowego i uzależniona od ponadprzeciętnego wykonywania obowiązków pracowniczych.

3. Rada pracowników przekazała pracodawcy informację, iż przedstawione jej materiały dotyczące zmiany struktury organizacyjnej pracodawcy nie są wystarczające do wyrażenia opinii. Z tej przyczyny rada pracowników oczekuje udostępnienia jej dalszym materiałów, w tym zakresu zadań poszczególnych działów struktury, wydziałów, departamentów, zakresów obowiązków wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

**Wskazówki:** Zgodnie z treścią art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji pracodawca przekazuje radzie pracowników informacje dotyczące: działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian; stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia; działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Do pracodawcy należy ocena, czy dana informacja mieści się w granicach zakreślonych przez ustawodawcę

i powinna zostać przekazana radzie pracowniczej. Przepisy powyżej ustawy nie precyzują stopnia szczegółowości udzielanej radzie pracowników informacji. Zgodnie z art. 13 ust. 3 wskazanej powyżej ustawy pracodawca ma obowiązek przekazania informacji w terminie, formie i zakresie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji, a w sprawach, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, przygotowanie się do konsultacji. Ustawa nie określa terminu, formy, jak również zakresu przekazywanych informacji, nie nakłada na pracodawcę również obowiązku przekazywania żadnych dokumentów źródłowych, z których wynikają przekazywane informacje.

4. Związki zawodowe zawarły z pracodawcą porozumienie kończące spór zbiorowy z dnia 1 sierpnia 2016 r., jak również ustaliły treść nowego regulaminu premiowania również z dnia 1 sierpnia 2016 r. W porozumieniu wskazano, iż pracodawca wypłaci premie należne za I kwartał 2016 r. do dnia 1 września 2016 r. Tego dnia wchodzi w życie zawarty regulamin premiowania, który zmienia zasady premiowania w istocie przyznając większą swobodę pracodawcy w przyznawaniu premii. Tego samego dnia wchodzi w życie nowy regulamin premiowania. Związki zawodowe są zdania, iż pracodawca ma obowiązek zrealizować zawarte porozumienie zgodnie z jego treścią i na warunkach poprzednio obowiązującego regulaminu premiowania, pracodawca jest odmiennego zdania.

**Wskazówki:** nowy regulamin premiowania z 1 sierpnia 2016 r. stanowi, iż w dniu 1 września 2016 r. poprzedni regulamin traci moc, jak również tracą moc wszystkie zawarte na jego podstawie porozumienia.

5. Związek zawodowy zwrócił się do pracodawcy z zagrożeniem, że brak realizacji porozumienia kończącego spór zbiorowy skutkować będzie odpowiedzialnością prawną.

**Wskazówka:** Porozumienie kończące spór zbiorowy po prostu ten spór kończy, a związek zawodowy nie może wszcząć kolejnego sporu o wykonanie zawartego porozumienia kończącego spór zbiorowy. Nie można również sporu zbiorowego kontynuować skoro spór się zakończył zawarciem porozumienia, o którym mowa w art. 9 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Możliwe jest uchylenie się od

skutków porozumienia, ale musiałaby wystąpić błąd oświadczenia woli ewentualnie siła wyższa, w postaci np. spalenia się części zakładu pracy, wprowadzenia embarga itd. Brak jest podstaw do odpowiedzialności karnej z art. 26 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, gdyż odpowiedzialność dotyczy prowadzenia sporu zbiorowego, a w tym przypadku spór przecież został zakończony. Można jednak poszukiwać odpowiedzialności karnej w art. 218 §1a kk (złośliwe lub uporczywe naruszanie prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy). Konieczne jest jednak przyjęcie wtedy, że porozumienie kończące spór zbiorowy stało się niejako częścią indywidualnych stosunków pracy. Tymczasem pracodawca zobowiązał się w porozumieniu do wypłaty premii w konkretnym terminie, jednakże premia ta ma charakter uznaniowy i nie roszczeniowy.

6. Związek zawodowy zagroził pracodawcy, iż brak realizacji porozumienia kończącego spór zbiorowy w zakresie wypłaty premii zadaniowych skutkować będzie skierowaniem sprawy na drogę postępowania sądowego o zapłatę.

**Wskazówka:** Na podstawie art. 462 kpc w zw. z art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, związki zawodowe mogą za zgodą pracownika wytoczyć proces sądowy. Zgodnie z regulaminem premiowania obowiązującym u pracodawcy premia zadaniowa jest świadczeniem uznaniowym i nie ma charakteru roszczeniowego i uzależniona od ponadprzeciętnego wykonywania obowiązków pracowniczych.

7. W porozumieniu kończącym spór zbiorowy strony ustaliły, iż wymienieni z imienia i nazwiska pracownicy na najniższych stanowiskach robotniczych otrzymają podwyżkę wynagrodzenia. Pracodawca nie wypłacił tej podwyżki, a związki zawodowe wystąpiły o jej wypłatę na rzecz wskazanych w porozumieniu pracowników.

**Wskazówka:** Zgodnie z art. 7 ustawy o związkach zawodowych w zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej; w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.

8. W porozumieniu kończącym spór zbiorowy strony zawarły porozumienie, iż z dniem realizacji przez pracodawcę warunków porozumienia, kończy się spór zbiorowy. Wobec nie wykonania przez pracodawcę warunków porozumienia związku zawodowe podnoszą, iż spór zbiorowy nadal trwa.

**Wskazówka:** art. 9 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych - rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

9. Związki zawodowe domagają się od pracodawcy udzielenia informacji o sposobie realizacji wypłat premii zadaniowych poprzez wskazanie ilu pracowników otrzymało premie z podziałem na poszczególne departamenty organizacyjne pracodawcy.

**Wskazówka:** Zgodnie z art. 28 ustawy o związkach zawodowych pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. W komentarzu do wskazanej ustawy autor Janusz Żołyński wskazuje, iż względy celowościowe i praktyczne przemawiają za tym, aby związek uzasadnił wniosek o informacje składany na podstawie przywołanej normy prawnej. „Byłoby to między innymi przejawem lojalności związku zawodowego i wyrazem dobrych praktyk we wzajemnej współpracy.” – str. 178 do art. 28 Komentarza wskazanego autora (wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2014). Ponadto Janusz Żołyński wskazuje również, iż „(...) zakres przedmiotowy i podmiotowy informacji udzielanych przez pracodawcę uzależniony jest od konkretnych okoliczności sprawy.” „(...) pracodawca może jednak zwrócić się do związku zawodowego o uzasadnienie wniosku.”. Dodatkowo w przywołanym wcześniej komentarzu na str. 181-182: „Jeżeli żądanie danej informacji nie da się uzasadnić żadnym celem działalności związkowej, a więc wykracza poza ustawowo określony obowiązek informowania związku zawodowego, to pracodawca może odmówić udzielenia takiej informacji”.

Adw. Katarzyna Tryniszewska