

ZWIĄZKI ZAWODOWE

Czy pracownicy mogą domagać się podwyżki w ramach sporu zbiorowego?

Związki zawodowe często próbują doprowadzić do sporu zbiorowego, aby wywalczyć podwyżki dla pracowników. Problem jednak w tym, że wielokrotnie żądania związkowe nie mogą być przedmiotem takiego sporu. Warto zatem zacząć od weryfikacji tego elementu.



MACIEJ PIETRZYCKI

radca prawny, Andersen w Polsce

Przełom roku to zwykle moment, w którym kształtują się budżety przedsiębiorstw na kolejny okres ich działalności. Wiedzą o tym również związki zawodowe, które często właśnie w tym czasie zabiegają o przyznanie pracownikom podwyżek oraz innych dodatkowych świadczeń i benefitów, wszczynając tzw. spór zbiorowy z pracodawcą. Pracodawcy nie muszą jednak zgadzać się na wszystkie żądania związków.

Jak to działa w praktyce?

■ Krok 1: Pismo związków zawodowych

Praktycznie zawsze spór zbiorowy poprzedza pismo związków zawodowych do pracodawcy, zawierające określone żądania. Najczęściej chodzi o podwyżki dla pracowników, natomiast przy okazji tego postulatów związków mogą domagać się „załatwienia” również innych kwestii, związanych z szeroko pojętymi warunkami pracy (np. kwestiami bhp lub czasem pracy). W piśmie takim związki mają obowiązek wskazania pracodawcy terminu na uwzględnienie żądań, przy czym powinien on wynosić co najmniej trzy dni.

■ Krok 2: Weryfikacja postulatów przez pracodawcę

Już na tym etapie pracodawca powinien zweryfikować, czy żądania kierowane przez związki mogą w ogóle stanowić przedmiot sporu zbiorowego (od tego zależą bowiem dalsze działania). Przepisy określają dość szeroki zakres dopuszczalnego sporu, wskazując m.in. na: warunki pracy, płacy, świadczenia socjalne oraz prawa i wolności związkowe.

Z naszej praktyki wynika, że często żądania związków nie mogą w ogóle stanowić przedmiotu sporu zbiorowego. Należy w szczególności pamiętać, że to pracodawca – a nie związki zawodowe – decyduje o kwestiach biznesowych i personalnych. Nie mogą zatem stanowić przedmiotu sporu kwestie związane z zarządzaniem zakładem pracy (np. domaganie się przez związki dymisji dyrektora zakładu) czy współpracą z określonymi kontrahentami (np. rozwiązania umów z agencjami pracy tymczasowej). Poza tym nie jest dopuszczalne prowadzenie

sporu w celu poparcia indywidualnych żądań pracowników, jeżeli tych można dochodzić w postępowaniu przed sądem pracy (przykładowo – spór nie może dotyczyć przywrócenia konkretnego pracownika do pracy). Ponadto, jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu w tym zakresie może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia przez związki. Organizacje związkowe bardzo często zapominają o tej zasadzie, wynikającej wprost z przepisów prawa. Jest to tzw. klauzula spokoju społecznego, która zakłada, że strony powinny przestrzegać poczynionych wspólnie uzgodnień. Jeżeli zatem związki zawarły już z pracodawcą porozumienie dotyczące podwyżek na dany rok kalendarzowy, to co do zasady nie mogą one w ramach sporu zbiorowego domagać się zwiększenia wzrostu wynagrodzeń (chyba że chodzić będzie o przyznanie pracownikom zupełnie nowych składników wynagrodzeń, których układ zbiorowy lub zawarte porozumienie w ogóle nie dotyczyło).

■ Krok 3: Decyzja pracodawcy w zakresie zgłoszonych żądań

Pracodawca powinien ustosunkować się do zgłoszonych przez związki żądań, a możliwe są tutaj trzy warianty zachowania. Jeżeli żaden z postulatów nie może stanowić przedmiotu sporu zbiorowego, pracodawca powinien poinformować o tym związki zawodowe, zaznaczając przy tym, że w jego ocenie nie doszło w ogóle do powstania sporu. Jeżeli natomiast postulaty związków mieszczą się w ustawowym katalogu, to pracodawca może zaakceptować je wszystkie (tak naprawdę wówczas również nie będziemy mieli do czynienia ze sporem) bądź też nie zgodzić się na ich realizację. Jedynie w tym ostatnim przypadku dochodzi do powstania sporu zbiorowego w rozumieniu ustawy.

■ Krok 4: Działania pracodawcy w sytuacji powstania sporu zbiorowego

W przypadku, gdy postulat związku zawodowego (mogące stanowić przedmiot sporu zbiorowego) nie zostaną zaakceptowane przez pracodawcę, ma on obowiązek niezwłocznego zawiadomienia okręgowego inspektora pracy o powstaniu sporu oraz podjęcia rokowań ze związkami zawodowymi.

Co dalej, gdy dojdzie do wszczęcia sporu zbiorowego? Jak zgodnie z prawem powinien wyglądać rokowania oraz kolejne obowiązkowe etapy sporu? Kwestie te opisujemy na: www.kancelarierp.pl.

■ Krok 5: Rokowania

Jeżeli już dojdzie do wszczęcia sporu zbiorowego, to podstawowym i najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest niezwłoczne podjęcie rokowań ze związkami (odmowa przystąpienia do rokowań mogłaby skutkować nawet zorganizowaniem strajku w zakładzie z pominięciem dalszych etapów sporu). Co jednak istotne, strony mają bardzo dużą elastyczność w ramach tego etapu sporu; właściwie jedyną wskazówką wynikającą z przepisów jest to, że rokowania mają zakończyć się podpisaniem porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności zawierającego stanowiska obu stron. Pozwala to na dopasowanie sposobu prowadzenia rokowań do konkretnego zakładu pracy oraz żądań zgłoszonych przez związki.

Najczęściej rokowania polegają na wzajemnych spotkaniach obu stron i przedstawianiu swoich argumentów oraz próbie wynegocjowania określonych ustępstw. Takich spotkań w ramach rokowań może być kilka, a nawet kilkanaście (przepisy nie precyzują, ile czasu należy przeznaczyć na ten etap sporu). W praktyce warto zadbać o to, by każde spotkanie było protokołowane – pozwala to na uniknięcie wątpliwości co do zachowania stron oraz propozycji zgłaszanych w ramach rokowań.

■ Krok 6: Mediacja

Jeżeli w ramach rokowań nie doszło do porozumienia co do wszystkich żądań objętych sporem zbiorowym, związki zawodowe mogą domagać się rozpoczęcia kolejnego etapu sporu, czyli mediacji. Etap ten wygląda bardzo podobnie do rokowań (jest to w zasadzie ich kontynuacja), przy czym jest on prowadzony przez niezależną i bezstronną osobę, tj. mediatora. Mediatora mogą ustalić wspólnie obie strony sporu, a jeżeli nie porozumieją się w tym zakresie w terminie pięciu dni, postępowanie jest prowadzone z udziałem osoby wskazanej przez ministra pracy z tzw. listy mediatorów. W praktyce tak właśnie jest zazwyczaj, co wynika z wzajemnej nieufności wobec kandydatów na mediatorów zgłaszanych przez przeciwną stronę sporu.

Przepisy nie narzucają stronom ram czasowych czy szczegółowych zasad prowadzenia mediacji. Należy jedynie mieć na uwadze, że związek zawodowy ma prawo do organizacji strajku ostrzegawczego, jeśli przebieg postępowania medacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania w terminie 14 dni od zgłoszenia sporu. Ten ustawowy termin nie ma większego znaczenia w praktyce, gdyż jest on zazwyczaj przekroczony

Zawsze spór zbiorowy poprzedza pismo związków zawodowych do pracodawcy, zawierające określone żądania

Obie strony dialogu powinny zawsze starać się wypracować kompromis na wcześniejszych, pokojowych etapach sporu, tj. w ramach rokowań i mediacji

jeszcze na etapie rokowań. Co istotne, w odniesieniu do strajku ostrzegawczego przepisy ograniczają się do stwierdzenia, że strajk taki może zostać zorganizowany tylko jeden raz, a jego czas nie może przekraczać dwóch godzin. W przeciwnieństwie jednak do rokowań i mediacji (gdzie brak regulacji pozwala stronom na znaczną swobodę działania), w przypadku strajku ostrzegawczego powoduje to istotne problemy praktyczne. Nie wiadomo bowiem, czy do strajku ostrzegawczego należy stosować wszystkie warunki dotyczące „tradycyjnego” strajku, jak chociażby obowiązek uprzedniego zorganizowania referendum strajkowego i uzyskania zgody większości pracowników. Osobiście uważam, że tak być powinno (w istocie strajk ostrzegawczy to nadal strajk tyle tylko, że ograniczony w czasie), niemniej sprawa ta nie jest jednoznaczna.

Podobnie jak rokowania, również postępowanie medacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności. Nieosiągnięcie porozumienia w postępowaniu medacyjnym uprawnia jednak związki zawodowe do podjęcia działań związanych ze strajkiem.

■ Krok 7: Strajk

Zgodnie z przepisami prawa strajk jest „powstrzymaniem się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu zbiorowego”. Co przy tym ważne, w przepisach wskazano wyraźnie, że strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w drodze rokowań i mediacji. Jedynie w ściśle określonych przypadkach dopuszczalne jest zorganizowanie strajku wcześniej (m.in. w sytuacji, gdy bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym). Powinny o tym pamiętać przede wszystkim organizacje związkowe, ponieważ przedwczesne ogłoszenie strajku może prowadzić nawet do odpowiedzialności karnej jego organizatorów. Należy również pamiętać, że prowadzenie strajku jest niedopuszczalne na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa, jak również w niektórych

instytucjach (m.in. ABW, CBA i policji) oraz w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach i prokuraturze.

Ogłoszenie strajku leży w kompetencji organizacji związkowej, przy czym musi ona uzyskać uprzednią zgodę większości głosujących pracowników (a by głosowanie takie było w ogóle ważne, musi w nim wziąć udział co najmniej 50 proc. załogi). Dla legalności strajku wymaga się również, by został on ogłoszony przez związki z co najmniej pięciodniowym wyprzedzeniem. Pracodawca może weryfikować, czy wszystkie te przesłanki zostały spełnione, a jeżeli byłoby inaczej – może uznać, że strajk jest nielegalny, i wyciągnąć konsekwencje dyscyplinarne wobec osób uczestniczących w strajku (aczkolwiek należy pamiętać, że ostateczną decyzję w tym przedmiocie i tak podejmuje sąd pracy).

W kontekście strajku należy przede wszystkim pamiętać, że jego cechą charakterystyczną jest dotkliwość dla wszystkich zainteresowanych podmiotów. Oczywiście jest, że skutki strajku mogą uderzyć w pracodawcę; chodzi tu nie tylko o bieżące straty finansowe, ale też kwestię renowacji na rynku oraz niekorzystnego postrzegania danego zakładu przez tzw. centrale danej grupy kapitałowej, do której należy pracodawca. Pracownicy powinni o tym pamiętać, jak również o tym, że za czas strajku nie przysługuje im żadne wynagrodzenie. Związki zawodowe natomiast – że strajk nie polepsza sytuacji finansowej pracodawcy, wobec czego szansa na realizację zgłaszanych przez nie żądań płacowych będzie w przyszłości jeszcze mniejsza. Co więcej, może nawet okazać się, że wskutek strajku u pracodawcy np. spadły zamówienia (przez co będzie on musiał zredukować zatrudnienie) albo decyzją centrali danego podmiotu zakład zostanie w ogóle zlikwidowany i przeniesiony do innego kraju, gdzie ryzyko strajku jest mniejsze.

To m.in. z tych względów w przepisach przewidziano wprost, że „przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien zawsze brać pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem”. Mając to na uwadze, obie strony dialogu powinny zawsze starać się wypracować kompromis na wcześniejszych, pokojowych etapach sporu, tj. w ramach rokowań i mediacji. /©©