

# Ciemna strona żółtych związków

Z powodu braku zgody jedynej zakładowej organizacji związkowej pracodawca nie mógł wprowadzić zmian do regulaminu wynagradzania. Część załogi popierała jednak zmiany proponowane przez pracodawcę. Możliwym rozwiązaniem było w tej sytuacji utworzenie kolejnej, konkurencyjnej zakładowej organizacji związkowej. Brak wspólnego stanowiska obu zakładowych organizacji związkowych uprawniałby pracodawcę do samodzielnego wprowadzenia zmian. Czy jednak taki sympatyzujący z pracodawcą związek byłby legalnie działającą organizacją związkową?



Agnieszka Lisiecka



dr Marcin Wujczyk

Związki zawodowe powoływane z inicjatywy pracodawcy lub z nim współpracujące w celu forsowania rozwiązań zgodnych z oczekiwaniami pracodawcy określane są mianem związków przesowskich lub żółtych. Nazwa „żółte związki zawodowe” została wymyślona przez ruch komunistyczny dla odróżnienia „czerwonych” klasowych związków od powstających w ślad za papieską encykliką „Rerum novarum” chrześcijańskich stowarzyszeń robotniczych o podejściu solidarystycznym. Pierwotne znaczenie tego określenia jest więc odmienne od obecnego. Istnienie żółtych związków zawodowych jest dla pracodawcy korzystne, w szczególności gdy napotyka on trudności we wprowadzeniu aktów wewnętrzzakładowych, takich jak regulamin wynagradzania.

#### „Nie” związków zawodowych dla zmian w regulaminie wynagradzania

Zasady wprowadzania zmian do regulaminu wynagradzania są mocno sformalizowane i wymagają współdziałania pracodawcy i organizacji związkowej (jeśli działają one w zakładzie pracy). Jeśli u pracodawcy funkcjonuje jedna zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ma obowiązek uzgodnić z nią zmianę regulaminu wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> § 4 Kodeksu pracy). Brak takiej zgody uniemożliwia dokonanie zmiany – przepisy nie przewidują żadnej alternatywy. Pracodawcy pozostaje jedynie dialog i poszukiwanie kompromisu.

Obowiązek uzgodnienia istnieje również w sytuacji, gdy u pracodawcy działa kilka organizacji związkowych. W tym jednak przypadku, jeśli wszystkie organizacje związkowe albo co najmniej organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> Kodeksu pracy nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przedłożenia projektu regulaminu, pracodawca jest uprawniony do samodzielnego wprowadzenia zmian do regulaminu (takie było brzmienie art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych w momencie udzielania wsparcia klientowi). Innymi słowy, jeśli organizacje związkowe (wszystkie lub co najmniej reprezentatywne) nie dojdą do porozumienia, pracodawca będzie mógł działać z pominięciem obowiązku uzyskania ich zgody. Jeśli natomiast wszystkie organizacje sprzeciwią się wprowadzeniu zmian do regulaminu, pracodawca nie będzie miał prawa ich dokonać. Pracodawca nie może wprowadzić zmian również wówczas, gdy przeciwko nim opowiedzą się zgodnie wszystkie działające organizacje reprezentatywne, nawet jeśli za zmianami opowiedzą się mniejsze organizacje mające status niereprezentatywnych.

Powyższa reguła nie daje jednak łatwej odpowiedzi w dwóch przypadkach:

- gdy u pracodawcy działa tylko jedna organizacja reprezentatywna opowiadająca się przeciwko wprowadzeniu zmian do regulaminu wynagradzania i jedna organizacja niereprezentatywna opowiadająca się za wprowadzeniem zmian,

- gdy u pracodawcy obok organizacji reprezentatywnej niechętniej zmianom regulaminu funkcjonuje kilka organizacji niereprezentatywnych, z których co najmniej jedna chce wprowadzenia zmian przedstawionych przez pracodawcę.

Nie jest bowiem jasne, czy w takiej sytuacji pracodawca jest związany stanowiskiem organizacji reprezentatywnej (a więc nie może dokonać zmian w regulaminie), czy też może, wskazując na rozbieżność pomiędzy działającymi u niego organizacjami związkowymi, zmienić zasady wynagradzania. Poglądy są tu różnicowane. Niektórzy autorzy przyjmują, że stanowisko organizacji reprezentatywnej jest decydujące. Wskazują oni, że intencją ustawodawcy było wzmocnienie organizacji zrzeszających znaczną liczbę pracowników. Stanowisko takiego podmiotu powinno więc być zawsze wiążące. Jeśli zatem jedyną organizacją reprezentatywną jest przeciwna proponowanym przez pracodawcę zmianom, to choć nie ma wspólnie wypracowanego stanowiska z pozostałymi działającymi u niego organizacjami związkowymi, pracodawca jest tą opinią związany i nie może wprowadzić samodzielnie zmian w regulaminie wynagradzania.

Inni autorzy odwołują się jednak do literalnego brzmienia art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten mówi o „wspólnie uzgodnionym stanowisku organizacji reprezentatywnych” (a więc co najmniej dwóch). Jeśli u pracodawcy działa tylko jedna organizacja reprezentatywna, nie można mówić o uzgadnianiu stanowisk, które wiązałyby pracodawcę. W takim przypadku wszystkie organizacje są traktowane równorzędnie bez względu na wielkość i status. Rozbieżne stanowiska co do wprowadzenia zmian do regulaminu wynagradzania (w analizowanym przykładzie jednej organizacji reprezentatywnej opowiadającej się przeciw zmianom oraz jednej organizacji niereprezentatywnej opowiadającej się za zmianami) dają pracodawcy swobodę we wdrożeniu zmian. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 8 września 2015 r. (I PK 234/14).

To ostatnie stanowisko jest obecnie dominujące w doktrynie i orzecznictwie. Dlatego jeśli w danym zakładzie pracy działa tylko jedna organizacja związkowa lub jeśli spośród kilku organizacji związkowych tylko jedna ma charakter reprezentatywny, w interesie pracodawcy jest powstanie związku (nawet niewielkiego), który będzie umiał działać z pracodawcą w porozumieniu. Jeśli natomiast u pracodawcy działają co najmniej dwie reprezentatywne organizacje związkowe, wówczas powołanie kolejnej organizacji działającej po myśli pracodawcy będzie dla pracodawcy korzystne tylko pod warunkiem, że nowo powołana organizacja będzie miała przymiot reprezentatywnej. W przeciwnym przypadku zgodne stanowisko dwóch (lub więcej) organizacji reprezentatywnych zawsze przeważa stanowisko organizacji niereprezentatywnych, a pracodawca nie będzie mógł działać wbrew zaprezentowanej przez te związki opinii.

związki  
zawodowe

prawa zbiorowe  
pracowników

niezależność  
związków  
zawodowych

wewnętrz-  
zakładowe  
źródła  
prawa pracy

### Niezależność to nie brak współpracy

Powstanie nowych organizacji często spotyka się jednak z zarzutem ingerowania pracodawcy w swobodę działalności związkowej. Oponenti podnoszą, że prezesowski związek nie jest niezależny od pracodawcy i nie działa w interesie pracowników, w związku z czym stanowisko takiego związku nie powinno być brane pod uwagę.

Ocena legalności działań sympatyzującego z pracodawcą związku może budzić wątpliwości. Fundamentalną regułą funkcjonowania przedstawicielstwa pracowniczego jest niezależność związków zawodowych. Została ona wprost wyrażona w ustawie o związkach zawodowych czy w Konwencji Nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych. Trudno jednak uznać, że naruszeniem niezależności związku zawodowego jest zachęcanie pracowników do powołania takiego związku (nawet jeśli miałby być on alternatywą dla związków zawodowych już działających w zakładzie pracy). Wprawdzie takie działania budzą wątpliwość, czy przypadkiem pracodawca nie chce wpływać na powołany związek, jednak póki nie podejmie on próby ingerencji w działalność związkową, nie można mówić o naruszeniu zasady niezależności.

Równie wiele wątpliwości rodzi zarzut działania przez związek w interesie pracodawcy. Kwestia ta jest wielowymiarowa. Związek zawodowy powinien podejmować działania, które mają za cel dobro pracowników. Ostatecznie jednak to związek samodzielnie decyduje, jakie działania uznaje za korzystne dla pracowników, a jakie nie (często zresztą powstają na tym tle spory między organizacjami związkowymi: jedne z nich dopuszczają wyłącznie działania przynajmniej korzystne dla pracowników, inne natomiast godzą się na działania niekorzystne, licząc, że w długofalowej perspektywie pozwolą one np. zachować stanowiska pracy). Z drugiej jednak strony należy pamiętać, że zgodnie z ustawą o związkach zawodowych związki w zakresie praw i interesów zbiorowych reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności (art. 7 ust. 1). Związek zawodowy nie powinien więc usprawiedliwiać swojego działania, argumentując, że daną decyzję uznał za korzystną dla swoich członków. Ma on obowiązek wziąć pod uwagę również to, czy dana decyzja jest korzystna dla całej załogi. Powszechnie tymczasem jest stawianie interesu swoich członków ponad interes pozostałych zatrudnionych.

Z dużą więc ostrożnością należy podchodzić do przypisywania związkom zawodowym przymiotu prezesowskich jedynie w oparciu o to, czy ich działanie jest oceniane jako korzystne dla pracowników. Ustawodawca przyznał prawo tworzenia związku zawodowego minimum 10 osobom wykonującym pracę zarobkową. Mają one prawo decydowania o tym, jakie działania związkowe uznają za słuszne

i korzystne dla swoich członków, o ile spełniają wymagane przez ustawę kryteria liczby członków. Negatywna ocena współdziałania związku i pracodawcy nie może być podstawą do odmawiania mu możliwości korzystania z ustawowych kompetencji.

### Prezesowski nie oznacza nielegalny

Nawet jeśli związek zawodowy faktycznie działa w interesie pracodawcy, a nie pracowników, brak jest podstaw, by uznać jego działania za nieskuteczne czy nielegalne. Ustawodawca nie wprowadził tu bowiem żadnego mechanizmu weryfikacji. Wynika to z faktu, że ustalenie, co jest, a co nie jest korzystne dla członków związku zawodowego, jest kwestią często subiektywną. Próby ustalenia w drodze powództwa sądowego, że taki związek nie ma prawa do podejmowania działań, czy też zainicjowanie procedury jego delegalizacji, należy uznać za nierokujące dużych szans na sukces. Odpowiedzią na problem prezesowskich związków zawodowych jest bowiem możliwość utworzenia kolejnego związku zawodowego. Pracownicy, którzy uznają, że dany związek zawodowy działa na ich szkodę, mogą powołać kolejną, liczniejszą organizację związkową i w ten sposób odebrać znaczenie tej, która w ich ocenie działa wbrew interesom załogi.

### Czarno na białym?

W omawianej sprawie pracodawcy udało się wypracować kompromis z działającą organizacją związkową i wprowadzić zmiany do regulaminu wynagradzania.

Warto zauważyć, że znowelizowana ustawa o związkach zawodowych wprowadziła mechanizmy ograniczające znaczenie małych niereprezentatywnych organizacji (a właśnie takim najczęściej zarzuca się działanie w interesie pracodawcy). Zgodnie z przepisami obowiązującymi od 1 stycznia 2019 r. nawet jeśli w zakładzie funkcjonuje tylko jeden reprezentatywny związek zawodowy, to jego stanowisko co do wprowadzenia regulaminu wynagradzania, inaczej niż na gruncie poprzednich przepisów, będzie wiążące również wówczas, gdy jedna lub kilka organizacji niereprezentatywnych będą miały odmienny pogląd. Warunkiem jest jednak, by organizacja reprezentatywna zrzeszała co najmniej 5% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych przez danego pracodawcę. Powołanie niewielkiego złotego związku zawodowego nie pozwoli więc pracodawcy działać samodzielnie, nawet jeśli między jedną reprezentatywną i istniejącymi organizacjami niereprezentatywnymi będzie istniała rozbieżność.

*Agnieszka Lisiecka, adwokat, współnik odpowiedzialny za praktykę prawa pracy*

*dr Marcin Wujczyk, radca prawny, praktyka prawa pracy*

związki  
zawodowe

prawa zbiorowe  
pracowników

niezależność  
związków  
zawodowych

wewnątrz-  
zakładowe  
źródła  
prawa pracy