Warszawa, dnia 28 marca 2019 r.

BAS-WAP-378/19

Pani Poseł
Joanna Mucha
Klub Parlamentarny
Platforma Obywatelska
– Koalicja Obywatelska

Opinia prawna
na temat interpretacji art. 27 ust. 3 oraz art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych (według pytań szczegółowych)

I. Tezy opinii

1. Tryb przewidziany w art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych nie znajdzie zastosowania przy ustalaniu zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych, o którym mowa w art. 27 ust. 3 tej ustawy.
2. Art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych wymaga uzgodnienia zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych z zakładową organizacją związkową, czyli przyznaje jej w tych sprawach kompetencje o charakterze decydującym. Pracodawca nie może ustalić zasad podziału tych środków bez osiągnięcia w tej sprawie porozumienia z zakładową lub zakładowymi organizacjami związkowymi, o których mowa w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.
3. Art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych należy interpretować w ten sposób, że konieczne jest uzgodnienie wyżej określonych zasad podziału ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, a nie np. tylko z tymi, o których mowa w art. 30 ust. 6 tej ustawy.

II. Przedmiot opinii

Przedmiotem niniejszej opinii jest udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

1) W jakim trybie lub według jakich zasad, winno być dokonywane przez pracodawcę ustalanie lub zmiana zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej - o jakiej mowa w art. 27 ust. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych?

2) Czy tryb opisany do 31 grudnia 2018 r. w art. 30 ust. 5 ww. ustawy, a obecnie w art. 30 ust. 6 ww. ustawy znajdował lub znajduje zastosowanie do uzgadniania zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej?

3) Czy do uruchomienia przez pracodawcę środków na wynagrodzenia pracowników państwowej sfery budżetowej może dojść przy braku wspólnie uzgodnionego stanowiska działających organizacji związkowych?

4) Czy do uruchomienia środków na wynagrodzenia pracowników państwowej sfery budżetowej, przy kilku organizacjach związkowych (w tym dwóch reprezentatywnych), wystarcza uzgodnienie dokonane przez pracodawcę wyłącznie z jedną reprezentatywną organizacją związkową w sytuacji, gdy z drugą taką organizacją związkową zasad tych nie uzgodniono, a z pozostałymi niereprezentatywnymi w ogóle ich nie uzgadniano?

Zacytowane powyżej pytania poprzedzono następującym wyjaśnieniem:

Treść art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, stanowi, że „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 jednostkach sektora finansów publicznych.” W powszechnej opinii i zgodnie z literalno-gramatyczną wykładnią tego przepisu użycie sformułowania "w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową" oznacza, że wykonanie tej kompetencji przez pracodawcę jest uzależnione od przeprowadzenia rokowań z organizacją związkową lub organizacjami związkowymi, w wyniku których wszyscy uczestnicy rokowań zaaprobują treść wypracowanego wspólnie rozstrzygnięcia. W wyniku nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z dniem 1 stycznia 2018 r. art. 30 ust. 5 uzyskał brzmienie: „W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania

i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe" - istnieje tu zatem obligatoryjność zawarcia uzgodnienia między organizacjami związkowymi, zważyć jednak należy, że nowe brzmienie art. 30 ust. 6 ustawy pozwala na samodzielne podjęcie decyzji przez pracodawcę w sytuacji braku przedstawienia wspólnego uzgodnionego stanowiska organizacji związkowych jedynie w sytuacji ustalenia: regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 1517 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy oraz indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, a więc stricte nie dotyczy zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej.

Opinia została przygotowana na zlecenie Pani Poseł Joanny Muchy przyjęte do realizacji w dniu 25 lutego 2019 r. z uwzględnieniem następujących aktów prawnych:

1) ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 263), zwana dalej: „UZZ",
2) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.), zwana dalej: „KP".

III. Interpretacja art. 27 ust. 3 oraz art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych

Ad pytania 1)

1. Podstawowym zagadnieniem, które należy wyjaśnić przystępując do odpowiedzi na postawione pytania, jest dokonanie rozróżnienia procedury przewidzianej w art. 27 ust. 3 UZZ[1] oraz art. 30 ust. 5 i 6 tej ustawy[2]. Otóż, art. 27 ust. 3

[1] *3. 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 jednostkach sektora finansów publicznych.*

[2] *5. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.*
6. Jeżeli w sprawie ustalenia:

UZZ wprowadza ogólną zasadę, zgodnie z którą ustalanie i zmiana regulaminów nagród (premiowania) oraz zasad podziału środków powinno odbywać się „w uzgodnieniu" z zakładową organizacją związkową (jeżeli taka organizacja funkcjonuje u pracodawcy), zaś art. 30 ust. 5 UZZ określa zasady współdziałania pracodawcy ze związkami w tym zakresie, jeżeli w zakładzie pracy działają dwa związki lub więcej.

2. Pytanie 1) odnosi się do art. 27 ust. 3 UZZ, a więc do sytuacji, kiedy u pracodawcy działa jedna zakładowa organizacja związkowa. Tryb przewidziany w art. 30 ust. 5 i 6 zostanie omówiony w ramach udzielania odpowiedzi na pytanie 2) i 3).

3. Zgodnie z art. 27 ust. 3 UZZ zasady podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych (w poprzednim brzmieniu tej jednostki redakcyjnej[3]: „w państwowej jednostce sfery budżetowej") powinny być ustalane i zmieniane przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. UZZ nie określa żadnego trybu i zasad prowadzenia takich uzgodnień, pozostawiając te kwestie pracodawcy i związkowi zawodowemu.

Wobec braku określenia w art. 27 ust. 3 UZZ trybu współpracy pracodawcy ze związkiem zawodowym polegającej na uzgadnianiu (podobnie, jak ma miejsce w przypadku zobowiązania pracodawcy do współpracy ze związkiem zawodowym w zakresie ustalania regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz przyznawania świadczeń z tego funduszu - art. 27 ust. 1 i 2 UZZ[4] oraz regulaminu

---

1) regulaminu wynagradzania,
2) regulaminów nagród i premiowania,
3) regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
4) planu urlopów lub regulaminu pracy,
5) okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,
6) wykazu prac, o którym mowa w art. 151[7] § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,
7) indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz. 1155, z 2013 r. poz. 567, z 2016 r. poz. 2206 oraz z 2018 r. poz. 1480)
- organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25[3] ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

[3] Przed nowelizacją dokonaną ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 1608), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.

[4] *Art. 27. 1. 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.*
2. Przyznawanie świadczeń z funduszu, o którym mowa w ust. 1, jest dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

nagród i premiowania - art. 27 ust. 3 UZZ[5]), można powołać interpretacje dokonane w odniesieniu do 77^2 § 4 KP[6], w którym mowa o „uzgadnianiu" z zakładową organizacją związkową regulaminu wynagradzania.

Elżbieta Maniewska, interpretując art. 77^2 KP stwierdza: *Uzgodnienie przez organizację związkową regulaminu zaproponowanego przez pracodawcę z reguły następuje po rokowaniach stron dotyczących jego szczegółowej treści. W trakcie rokowań strona związkowa może składać własne propozycje. Do uzgodnienia dochodzi z chwilą akceptacji przez strony całej treści regulaminu. Wymóg "uzgodnienia" powoduje, że w rzeczywistości to nie pracodawca władczo ustala regulamin, lecz powstaje on jako porozumienie pracodawcy z organizacją związkową*.[7].

Z kolei P. Prusinowski, komentując ten przepis uznaje, że jeśli u pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, to jej zgoda jest konstytutywna. *Określenie „uzgodnić" w tym wypadku oznacza „uzyskać zgodę". W konsekwencji nieakceptowanie przez stronę związkową projektu regulaminu przedłożonego przez pracodawcę stoi na przeszkodzie jego skutecznego wprowadzenia*[8].

Barbara Wagner wyraża następujący pogląd: *Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli działa u niego zakładowa organizacja związkowa – uzgadnia z nią regulamin. Uzgodnienie regulaminu to osiągnięcie zgodnego stanowiska co do jego treści. Postanowienia regulaminu, na które zakładowa organizacja związkowa nie wyraziła zgody, nie będą miały mocy obowiązującej (por. wyrok SN z 8.09.2015 r., I PK 234/14, LEX nr 2122365). W razie braku zgody na treść całego regulaminu, akt ten nie będzie mógł być wydany przez pracodawcę samodzielnie. Taki pogląd przeważa w literaturze (np. W. Muszalski [w:] „Kodeks pracy. Komentarz", red. W. Muszalski, 2003, s. 138; D. Kotowska [w:] J. Wratny, D. Kotowska, B. Skulimowska, J. Szczot, „Nowy kodeks pracy. Tekst jednolity Ustawy z komentarzem i przepisami wykonawczymi oraz orzecznictwem Sądu Najwyższego", red. J. Wratny, Warszawa 2000, s. 88; J. Skoczyński [w:] „Kodeks pracy. Komentarz", red. Z. Salwa, 2005, s. 351). Odmienne stanowisko w tej kwestii zajął Z. Salwa („Kodeks pracy...", Bydgoszcz 1997, s. 133), argumentując, że użycie w art. 77^2 § 4 k.p. czasownika „uzgadniać" w formie*

[5] *3. Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową*; (…).
[6] *§ 4. Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.*
[7] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94), LEX/el., 2018.
[8] P. Prusinowski [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2018, LEX.

niedokonanej należy rozumieć w taki sposób, że wydanie regulaminu wymaga procesu negocjacyjnego – uzgadniania właśnie, ale uzgodnienie jego treści nie jest konieczne[9].

Stanowisko zaprezentowane przez Z. Salwę jest poglądem odosobnionym, ponieważ zdecydowana większość przedstawicieli doktryny opowiada się za rozumieniem pojęcia „uzgadniać" jako „osiągać zgodne stanowisko". Podobny pogląd prezentowany jest w orzecznictwie sądowym. *W judykaturze wyrażone zostało zapatrywanie, że określenie "w uzgodnieniu" z przedstawicielami związków zawodowych oznacza, iż wykonywanie przez pracodawcę kompetencji, która powinna być uzgodniona z działającą w zakładzie pracy zakładową organizacją związkową, jest uzależnione od przeprowadzenia rokowań z przedstawicielami związków zawodowych, w wyniku których zostanie zaaprobowana treść wypracowanego wspólnie rozstrzygnięcia. Milczenie przedstawicieli związków zawodowych i niepodjęcie rokowań nie może być uznane za dorozumianą (domniemaną) aprobatę propozycji pracodawcy (uchw. SN z 28.5.1998 r., III ZP 13/98, OSP 1999, Nr 4, poz. 73 z glosą L. Kaczyńskiego)*[10].

Ad pytania 2) i 3)

1. Pytanie 2) i 3) odnosi się do sytuacji, kiedy u pracodawcy działają co najmniej dwie zakładowe organizacje związkowe. Wówczas, zgodnie z art. 30 ust. 4 UZZ – „w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę" (czyli m.in. w sprawie podziału środków na wynagrodzenia pracownicze) organizacje te mogą stworzyć wspólną reprezentację. Jest to prawo, nie zaś obowiązek organizacji związkowych. Jednocześnie, zgodnie z art. 30 ust. 5 zdanie pierwsze UZZ „w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi stanowiska" (czyli m.in. w sprawie podziału środków na wynagrodzenia, o którym mowa w art. 27 ust. 3 UZZ) „organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko".

Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa (zgodnie z art. 30 ust. 5 zdanie drugie UZZ) porozumienie zawarte przez te organizacje.

[9] B. Wagner w komentarzu do ar. 77^2 KP [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP, 2017, LEX.
[10] W ten sposób A. Świątkowski w komentarzu do ar. 77^2 KP [w:] A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, 2018, Legalis.

2. Problemem przedstawionym w pytaniu 2) jest zagadnienie, czy do omawianego uzgodnienia można zastosować tryb przewidziany w art. 30 ust. 6 UZZ, zgodnie z którym w sytuacji, kiedy „organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25^3 ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu" – decyzję w sprawie ustalenia np. regulaminu wynagradzania podejmuje pracodawca (po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych).

Jednoznaczne stanowisko w tej kwestii zostało wyrażone w piśmie Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy skierowanym do Przewodniczącego Rady Krajowej Sekcji Pracowników Skarbowych NSZZ Solidarność[11]. Interpretując treść ówczesnego art. 27 ust. 3 UZZ w związku z art. 30 ust. 4 i 5 UZZ (czyli w aktualnym stanie prawnym art. 30 ust. 5 i 6 UZZ), stwierdzono: *W literaturze podkreśla się, iż stosownie do art. 27 ust. 3 podział środków przyznanych globalnie przez właściwy organ na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w określonej państwowej jednostce sfery budżetowej następuje w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową lub wspólną reprezentacją zakładowych organizacji związkowych działających w tej jednostce*. (…)

W art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych została zawarta ogólna zasada, że w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. (…) *art. 30 ust. 5, określając sposób postępowania pracodawcy w razie nieprzedstawienia przez organizacje związkowe wspólnie uzgodnionego stanowiska, ogranicza możliwość podjęcia przez niego samodzielnej decyzji tylko do spraw wymienionych w tym przepisie. Pracodawca nie może zatem zastosować tego trybu postępowania w sprawach wymienionych w art. 27 ust. 3 zdanie drugie ustawy o związkach zawodowych. Zważywszy, że przepis ten wymaga uzgodnienia zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej z zakładową organizacją związkową, więc przyznaje jej w tych sprawach kompetencje o charakterze stanowczym, zatem*

[11] http://www.skarbowcy.pl/blaster/extarticle.php?show=article&article_id=24269 [dostęp z 18 marca 2019 r.].

pracodawca nie może ustalić zasad podziału środków na wynagrodzenia bez osiągnięcia w tej sprawie porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi.

3. W art. 30 ust. 6 UZZ wymieniono następujące dokumenty (zasady, akty), które podlegają ustaleniom w trybie przewidzianym w tym przepisie:

1) regulaminy wynagradzania,
2) regulaminy nagród i premiowania,
3) regulaminy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
4) plany urlopów lub regulaminy pracy,
5) okresy rozliczeniowe, o których mowa w art. 135 § 2 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,
6) wykazy prac, o których mowa w art. 151^7 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,
7) indywidualne rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz. 1155, z 2013 r. poz. 567, z 2016 r. poz. 2206 oraz z 2018 r. poz. 1480).

Wśród wymienionych dokumentów nie wskazano „zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych", o których mowa w art. 27 ust. 3 UZZ. Tryb przewidziany w art. 30 ust. 6 UZZ (w poprzednim stanie prawnym w art. 30 ust. 5) nie znajdzie zatem, zastosowania przy ustalaniu zasad podziału środków na wynagrodzenia, o którym mowa w art. 27 ust. 3 UZZ.

W opinii Janusza Żołyńskiego, komentującego art. 30 ust. 5 UZZ (czyli obecny art. 30 ust. 6 UZZ): *Wyłonienie wspólnego stanowiska przez związki zawodowe oraz konsekwencje braku tej jednolitości co do wewnątrzzakładowych aktów prawa zostały przez ustawodawcę wyraźnie zawężone*[12], ponieważ dotyczy ono wyłącznie ustalenia dokumentów wymienionych w tym przepisie. Autor ten stwierdza, że: *Oznacza to, że przy zamiarze wprowadzenia w życie innych aktów prawa wewnętrznego, w przypadku których wymagane jest uzgodnienie ze związkami zawodowymi, brak takiego uzgodnienia powoduje niemożność wprowadzenia tego aktu do stosowania.*

4. Zaprezentowane powyżej stanowiska wydają się w pełni uzasadnione. Poza literalną wykładnią art. 30 ust. 6 UZZ, należy wskazać argumenty wynikające z wykładni

[12] J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych*, LEX, 2014.

systemowej. Interpretując art. 27 ust. 3 UZZ w związku z art. 30 ust. 6 UZZ, można dokonać porównania tych przepisów z art. 77^2 KP oraz art. 104^2 KP[13].

W obu przepisach KP mowa o obowiązku uzgadniania z zakładową organizacją związkową, przy czym zgodnie z art.104^2 § 2 KP pracodawca powinien ustalić z tą organizacją termin uzgodnienia treści regulaminu pracy – a w sytuacji nieuzgodnienia tego aktu w ustalonym terminie może on ustalić tę treść bez stanowiska związku zawodowego. Takiego trybu nie przewidziano w art. 77^2 KP w odniesieniu do uzgadniania regulaminu wynagradzania, co oznacza, że w tym wypadku nie przewidziano przepisu, który mógłby zapobiegać sytuacji, kiedy zakładowa organizacja związkowa nie wyraża swojej opinii o przedstawionym przez pracodawcę projekcie regulaminu. O ile w przypadku art. 77^2 KP uzgodnienie regulaminu wynagradzania jest warunkiem koniecznym (*conditio sine qua non*), o tyle w przypadku regulaminu pracy zostało przyjęte inne rozwiązanie. Zgodnie z art. 104^2 KP w razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie regulamin ustala pracodawca.

Analogiczne rozróżnienie występuje w art. 27 ust. 3 UZZ (kiedy u pracodawcy działa jedna organizacja zakładowa) i w art. 30 ust. 5 (kiedy tych organizacji jest więcej) oraz w art. 30 ust. 6 UZZ, który wprowadza dodatkową procedurę postępowania, ale tylko w odniesieniu do ściśle określonych w tym przepisie aktów.

Z tego względu, należy uznawać, że art. 27 ust. 3 UZZ wymaga uzgodnienia przez pracodawcę zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych z zakładową organizacją związkową, czyli przyznaje jej w tych sprawach kompetencje o charakterze stanowczym.

Oznacza to, że pracodawca nie może ustalić zasad podziału środków na wynagrodzenia bez osiągnięcia w tej sprawie porozumienia z zakładową lub zakładowymi organizacjami związkowymi, o których mowa w art. 30 ust. 5 UZZ.

[13] *Art. 104^2. § 1. Regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. § 2. W razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca.*

Ad pytania 4)

W art. 30 ust. 5 UZZ mowa o zakładowych organizacjach związkowych, czyli nie dokonano żadnego rozróżnienia, jak uczyniono to np. w art. 30 ust. 6 UZZ wskazując „organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25^3 ust.1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy". W związku z tym, pracodawca uzgadniając na podstawie art. 27 ust. 3 UZZ zasady podziału środków na wynagrodzenia, powinien zwrócić się do wszystkich zakładowych organizacji związkowych. Organizacje te mogą tworzyć wspólną reprezentację, a jednocześnie bez względu na to, czy ją utworzą, muszą przedstawić wspólnie uzgodnione stanowisko na temat przedstawionego przez pracodawcę planu zasad podziału środków, o których mowa w art. 27 ust. 3 UZZ. Uzgodnienie dokonane przez pracodawcę tylko z wybraną organizacją (wybranymi organizacjami) byłoby sprzeczne z art. 27 ust. 3 UUZ w związku z art. 30 ust. 5 UZZ.

Pracodawca nie może ustalić zasad podziału środków na wynagrodzenia bez osiągnięcia w tej sprawie porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi.

Autor:
Irena Galińska-Rączy
ekspert ds. legislacji
w Biurze Analiz Sejmowych

Akceptował:
Wicedyrektor Biura Analiz Sejmowych

Przemysław Sobolewski

Deskryptory bazy REX: związki zawodowe, wynagrodzenia, finanse publiczne.