

Zakładowe układy zbiorowe pracy

Według art. 59 ust. 2 Konstytucji związki zawodowe i pracodawcy oraz ich organizacje mają prawo do zawierania układów zbiorowych pracy oraz innych porozumień.

Podstawowe regulacje prawne dotyczące układów zbiorowych pracy zawarte są w przepisach Działu XI Kodeksu pracy w art.

238-241³⁰ oraz rozporządzenia wykonawczego Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowanych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. U. Nr 34, poz. 408).

Rejestracja układu zbiorowego pracy

Problematykę rejestracji układów zbiorowych pracy regulują: art. 241¹¹ K.p. oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r.

Zakładowy układ zbiorowy podlega wpisowi do rejestru prowadzonego przez właściwego okręgowego inspektora pracy.

Układ, który został zawarty zgodnie z obowiązującym prawem podlega rejestracji w ciągu jednego miesiąca – od dnia złożenia wniosku w tej sprawie przez jedną ze stron układu.

Akt rejestracji stanowi warunek jego skuteczności.

Wniosek o rejestrację powinien zawierać informacje dotyczące:

- daty i miejsca zawarcia układu oraz daty jego wejścia w życie,
- stron układu z podaniem ich siedzib oraz adresów dla korespondencji,
- spełnienia przez strony warunków wymaganych do jego zawarcia,
- terminu mocy obowiązującej układu,

- zakresu podmiotowego i terytorialnego jego obowiązywania,
- liczby pracowników, którzy zostali objęci układem

Strona składająca wniosek o rejestrację zakładowego układu zbiorowego pracy ponadto dołącza do wniosku:

- zszyte lub oprawione egzemplarze układu, w ilości odpowiadającej liczbie podmiotów, które zawarły układ, powiększonej o 2 egzemplarze; egzemplarze układu powinny zawierać oryginalne podpisy osób reprezentujących strony, które go zawarły,
- pełnomocnictwa osób zawierających układ w imieniu organów do tego uprawnionych,
- odpis orzeczenia sądu stwierdzającego reprezentatywność organizacji związkowej,
- wyciąg ze statutu organizacji związkowej lub organizacji pracodawców wskazujący organ właściwy do zawarcia układu.

Wzór wniosku o rejestrację układu

.....
(oznaczenie wnioskodawcy)

dnia

Okręgowy Inspektor Pracy w

WNIOSEK o rejestrację zakładowego układu zbiorowego pracy

Jako jedna ze stron zakładowego układu zbiorowego pracy wnoszę o jego rejestrację. Jednocześnie informuję, że zakładowy układ zbiorowy pracy został zawarty w w dniu pomiędzy następującymi stronami:

Pracodawcą z siedzibą w reprezentowanym przez adres dla korespondencji

a

zakładową organizacją związku zawodowego pracowników z siedzibą w reprezentowaną przez adres dla korespondencji z mocą obowiązującą od dnia na czas

Informuję ponadto, że:

- strony spełniły warunki wymagane do zawarcia układu,
- zakładowy układ zbiorowy obejmuje pracowników (dane liczbowe),
- zakres podmiotowy i terytorialny obowiązywania układu jest następujący:

.....

Do niniejszego wniosku oprócz 4 egzemplarzy tekstu układu z dnia załączam:

- pełnomocnictwa stron zawierających układ,
- odpis orzeczenia sądu stwierdzającego reprezentatywność organizacji związkowej,
- tekst ponadzakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego pracodawcę *

.....
(podpis i pieczęć wnioskodawcy)

**niepotrzebne skreślić*

Zawieszenie stosowania układu zbiorowego pracy

Zgodnie z art. 241²⁷ K.p. strony układu mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu w całości lub części obowiązujący układ zbiorowy pracy na okres nie dłuższy niż 3 lata. Zawarte porozumienie powinno być zgłoszone do rejestru układów zakładowych. Zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania zuzp obowiązuje jednak od momentu ustalonego przez strony. Porozumienia nie można zawrzeć z mocą wsteczną.

Zawarcie porozumienia sprawi, że z mocy prawa nie będą stosowane w zakresie i przez czas w nim określony wynikające z układu warunki umów o pracę.

Strony porozumienia powinny w jego treści ustalić, jak będzie się kształtowało wynagrodzenie pracowników w okresie zawieszenia układu. Na ten okres, mimo nieobowiązywania układu, nie zachodzi konieczność tworzenia regulaminu wynagradzania.

Wzór porozumienia o zawieszeniu stosowania zuzp

Porozumienie o zawieszeniu stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy

W dniu w zawarte zostało porozumienie między Pracodawcą reprezentowanym przez oraz zakładową organizacją związkową związku zawodowego reprezentowaną przez

par. 1

Niniejsze porozumienie zostaje zawarte na wniosek Pracodawcy z dnia spowodowany jego sytuacją finansową będącą skutkiem braku zamówień. Celem porozumienia jest uniknięcie zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

par. 2

Strony układu zbiorowego pracy zawartego w dniu i zarejestrowanego w dniu nr w Rejestrze prowadzonym przez Okręgowego Inspektora Pracy w zgodnie oświadczają, że zawieszają stosowanie tego układu:

W części obejmującej*

w całości *

Zawieszenie obowiązywania układu następuje na okres

par. 3

Niniejsze porozumienie zostanie zgłoszone przez Pracodawcę do rejestru układów zbiorowych prowadzonego przez Okręgowego Inspektora Pracy w

.....
zakładowa organizacja związkowa

.....
Pracodawca

* niepotrzebne skreślić

Wypowiedzenie układu zbiorowego pracy

Układ zbiorowy pracy rozwiązuje się:

- na podstawie zgodnego oświadczenia stron, które układ zawarty (porozumienie),
- z upływem okresu, na który został zawarty,
- z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron

Oświadczenie o wypowiedzeniu mogą złożyć zarówno pracodawca jak i organizacja związkowa. Jeśli układ zawarło kilka organizacji wypowiedzenie będzie skuteczne, jeśli jest podpisane przez wszystkie te organizacje związkowe (art. 241⁹ par. 2 K.p.). Wypowiedzenia układu należy dokonać na piśmie a okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowiły inaczej.

Dokonując wypowiedzenia układu żadna ze stron nie ma obowiązku podania drugiej stronie przyczyny wypowiedzenia. Informacja o wypowiedzeniu układu podlega wpisowi do rejestru na wniosek strony. Do

wniosku należy dołączyć potwierdzenie powiadomienia drugiej strony o wypowiedzeniu układu.

Należy wyjaśnić, że upływ okresu wypowiedzenia układu nie oznacza, że jego postanowienia przestaną automatycznie obowiązywać.

Uprawnienia wynikające z układu (np. do nagród jubileuszowych, wyższych odpraw emerytalnych) są treścią umowy o pracę (mimo braku zapisu o umowie). Dlatego pracodawca po wypowiedzeniu układu powinien wypowiedzieć pracownikowi warunki płacy. Każda bowiem zmiana na niekorzyść indywidualnych warunków zatrudnienia wymaga wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 K.p.)

Dla skuteczności wypowiedzenia konieczne jest zaproponowanie pracownikowi na piśmie nowych warunków płacowych. Rodzi to dla pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników konieczność uprzedniego uregulowania tych warunków w regulaminie wynagradzania (art. 77² K.p.).

- Materiał zebrała i opracowała Maria Kościńska

Źródło: *Ubezpieczenia i Prawo Pracy, Dwutygodnik* Nr 3 (141) z 1.02.2005 r.