



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.666.2024

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację poselską nr 6368 Pani Posłanki Iwony Ewy Arent w sprawie potrzeby zmian legislacyjnych w kontekście konfliktu na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Stosownie do art. 27 ust. 3 ustawy z 21 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 234) 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.

Udział zakładowej organizacji związkowej w ustalaniu zasad podziału środków na wynagrodzenia ma charakter stanowczy i jest wyznaczony formułą uzgodnienia. Obowiązek uzgadniania dotyczy określenia zasad podziału środków na wynagrodzenie dla pracowników, a nie określenia wysokości ich wynagrodzeń w poszczególnych przypadkach. Należy zwrócić uwagę, że realizacja uprawnień zakładowych organizacji związkowych zależy od wielu czynników, w tym m. in. od możliwości finansowych oraz organizacyjnych pracodawcy. W sytuacji obiektywnej konieczności wprowadzenia stosownych zmian w wynagrodzeniach pracowników oraz negatywnego stanowiska zakładowych organizacji związkowych, niezawierających realnych propozycji poprawy struktury wynagrodzenia pracowników, działania pracodawcy mogą być oceniane na podstawie art. 8 Kodeksu pracy. Takiej oceny można dokonać w ramach kontroli sądowej w sprawach indywidualnych, w których pracownicy pośrednio kwestionują podział środków na wynagrodzenia.

Odnośnie stosowania trybu przewidzianego w art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych do ustalania zasad podziału środków na wynagrodzenia należy wskazać, że art. 27 ust. 3 wprowadza obowiązek ustalania zasad podziału środków na wynagrodzenia w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Z kolei art. 30 ustawy o związkach zawodowych określa zasady współdziałania pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi w sytuacji pluralizmu związkowego. Stosownie do art. 30 ust. 4 w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową, zakładowe organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową. Podkreślić trzeba, że jest to ich prawo, a nie obowiązek. 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. Od tej reguły, sformułowanej w art. 30 ust. 5, ustawodawca przewidział wyjątek dla ustalania niektórych aktów zakładowego prawa

pracy (art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych). Jeżeli w sprawach dotyczących: ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiovania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego (o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy), wykazu prac (wzmiankowanego w art. 151⁷ § 4 Kodeksu pracy), indywidualnego rozkładu czasu pracy (o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców), organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25³ 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 jego ustalenia, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych, podejmuje pracodawca. Wskazany przez ustawodawcę katalog ma charakter zamknięty - regulacja z art. 30 ust. 6 i 7 ustawy o związkach zawodowych nie stosuje się więc do ustalania zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych.

W kierowanym przeze mnie resorcie nie planuje się podjęcia w najbliższym czasie prac legislacyjnych związanych z nowelizacją art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Jednocześnie pragnę zwrócić uwagę na uprawnienia Rady Dialogu Społecznego. Stosownie do art. 7 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232), strona pracowników i strona pracodawców ma prawo przygotowywania wspólnie uzgodnionych projektów założeń projektów ustaw oraz projektów aktów prawnych w sprawach, o których mowa w art. 1¹, i przekazania ich właściwemu ministrowi w celu przedłożenia Radzie Ministrów. Jednym, z powoływanych w ramach RDS zespołów problemowych jest Zespół Problemowy ds. Prawa Pracy. Do jego zadań należy m.in. ocena funkcjonowania przepisów prawa pracy z perspektywy: skutków społeczno-gospodarczych dla rynku pracy, potrzeb wynikających z kształtowania rynku pracy, zapewnienia bezpieczeństwa społeczno-ekonomicznego pracowników, rozwoju dialogu społecznego, ułatwień dla pracodawców w utrzymaniu dotychczasowych i tworzeniu nowych miejsc pracy, tworzenia przestrzeni do regulacji pomiędzy popytem a podażą na rynku.

Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 123), 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. Stronami sporu zbiorowego są pracownicy – reprezentowani przez związki zawodowe - oraz pracodawca lub pracodawcy, których reprezentować mogą właściwe

¹ 1. Tworzy się Radę Dialogu Społecznego, zwaną dalej „Radą”, jako forum trójstronnej współpracy strony reprezentującej osoby wykonujące pracę zarobkową, o których mowa w art. 1¹ pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2018 r. poz. 1608), zwanej dalej „stroną pracowników”, strony pracodawców, o których mowa w art. 1¹ pkt 2 tej ustawy, oraz strony rządowej, zwanych dalej „stronami Rady”.

2. Rada prowadzi dialog w celu zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej.

3. Rada działa na rzecz realizacji zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia.

4. Rada działa na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia w drodze prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej.

5. Rada wspiera prowadzenie dialogu społecznego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego.

organizacje pracodawców. Jeśli w zakładzie pracy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, to każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy strony, stanowiące przedmiot sporu.

Należy podkreślić, że na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych postępowanie mediacyjne jest obligatoryjne – musi zostać przeprowadzone po fiasku rokowań. Mediacja jest procedurą, która poprzedza inne metody rozstrzygania sporów zbiorowych: akcję strajkową lub – w przypadku nieskorzystania z prawa do strajku – postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego. Jeśli strona, która wszczęła spór zbiorowy, podtrzymuje żądania zgłoszone pracodawcy jako przedmiot sporu i jeśli sporządzono protokół rozbieżności (ze wskazaniem stanowisk stron), spór ten jest prowadzony przez strony z udziałem mediatora, którego strony sporu wspólnie wybierają. Funkcję mediatora może pełnić każda osoba, na której udział w postępowaniu mediacyjnym wyrażą zgodę obydwie strony sporu zbiorowego. Może nim być osoba z listy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy, w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców (reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego). Jeżeli strony nie dojdą do porozumienia w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, jest on wybierany, na wniosek jednej ze stron, z listy mediatorów przez ministra właściwego do spraw pracy.

Natomiast arbitraż – czyli rozjemstwo – na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ma charakter dobrowolny. Związek zawodowy może, nie korzystając z prawa do strajku, podjąć próbę rozwiązania sporu zbiorowego przez poddanie go rozstrzygnięciu arbitrażu społecznego. Jeżeli spór dotyczy jednego zakładu pracy, rozpoznaje go kolegium arbitrażu społecznego przy sędzie wojewódzkim, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym. Wniosek o wszczęcie postępowania arbitrażowego powinien zawierać określenie stron, przedmiot sporu oraz wskazywać osoby wyznaczone przez strony na członków kolegium. Do wniosku należy dołączyć protokół rozbieżności z rokowań i mediacji, a także inne dokumenty istotne dla rozstrzygnięcia sporu.

Zastosowanie zarówno mediacji jak i arbitrażu jest skorelowane ze wszczęciem i prowadzeniem sporu zbiorowego, co jest wyłącznym uprawnieniem związków zawodowych.

Rolę forum dialogu społecznego na poziomie województwa pełnią Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego (WRDS). WRDS może rozpatrywać sprawy społeczne lub gospodarcze, będące przedmiotem konfliktu między pracodawcami i osobami wykonującymi pracę zarobkową, jeżeli uzna je za istotne dla zachowania porządku społecznego. Sprawy, które wymagają rozpatrzenia mogą być przedstawiane WRDS na piśmie przez jej członków, związki zawodowe i organizacje pracodawców niewchodzące w skład WRDS, a także organy administracji publicznej oraz strony, których konflikt dotyczy. Zastosowanie narzędzia oferowanego stronom konfliktów wymaga ścisłej współpracy Przewodniczącego WRDS i Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Jeśli WRDS nie jest w stanie pomóc stronom konfliktu, podejmuje uchwałę o konieczności wyznaczenia osoby „z misją dobrej woli”, wybraną z listy mediatorów przy ministrze właściwym do spraw pracy. Osoba ta pomaga stronom konfliktu w osiągnięciu porozumienia, jednak jej działania nie mają charakteru postępowania mediacyjnego prowadzonego w ramach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W wyjątkowych przypadkach, jeżeli wymaga tego interes społeczny, Przewodniczący Wojewódzkiej Rady

Dialogu Społecznego może samodzielnie – bez konieczności zwoływania posiedzenia WRDS – zdecydować o potrzebie wyznaczenia osoby z misją dobrej woli, występując do ministra właściwego do spraw pracy z wnioskiem o desygnowanie mediatora, który misję taką przeprowadzi.

Miejscem działania WRDS właściwym dla konfliktu toczącego się w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim jest Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/