

Akademia prawa pracy cz. 1249

Kiedy trzeba ustalać regulamin wynagradzania ze związkami zawodowymi



Bartłomiej Raczkowski
partner, Raczkowski i Wspólnicy

Regulamin wynagradzania ustala pracodawca, a jeżeli działa u niego zakładowa organizacja związkowa, to jego treść należy z nią uzgodnić. Jakie zasady obowiązują, gdy związków jest więcej niż jeden?

Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników nieobjętych zakładowym układem zbiorowym, warunki wynagra-

dzania za pracę ustala w regulaminie wynagradzania. W tym dokumencie mogą się znaleźć również postanowienia określające inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają związki zawodowe, to on sam ustala treść regulaminu, będąc jedynie związanym powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Jeżeli jednak u pracodawcy działa organizacja związkowa, to jest on zobowiązany uzgodnić z nią treść regulaminu.

Sytuacja wygląda nieco inaczej, gdy w zakładzie pracy działa wię-

cej niż jedna organizacja związkowa. W takim przypadku będą miały zastosowanie szczególne regulacje wynikające z art. 30 ust. 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Zgodnie z treścią tego przepisu organizacje związkowe przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko w sprawie proponowanego przez pracodawcę regulaminu wynagradzania. Jeżeli to stanowisko będzie wyrażało aprobatę wobec propozycji pracodawcy, to regulamin może być przyjęty z zaznaczeniem, że jego treść została ustalona z organizacjami

związkowymi. Natomiast jeżeli związki nie będą w stanie porozumieć się ze sobą i nie przedstawią wspólnego stanowiska w terminie 30 dni od przedłożenia im projektu regulaminu, to pracodawca będzie mógł samodzielnie wydać ten akt po rozpatrzeniu odmiennych stanowisk organizacji związkowych. W przypadku gdy związki jednak przedstawią we wskazanym wyżej terminie wspólnie uzgodnione stanowisko, ale będzie ono odmienne od proponowanego przez pracodawcę, to nie będzie on mógł wydać regulaminu samodzielnie.

not. MJ