

df 6

PŁACE

Zawieszenie układu sposobem na poprawę finansów

Zamiast redukować personel, możesz wyłączyć stosowanie – na maksymalnie trzy lata – tych przepisów wewnętrznych, które dotyczą dodatkowych składników wynagrodzenia. Dzięki temu zaoszczędzisz.

Zawieszenie układu może poprawić finanse

PRAWO ZAKŁADOWE | Zamiast redukować personel, możesz wyłączyć stosowanie – na maksymalnie trzy lata – tych przepisów wewnętrznych, które dotyczą dodatkowych składników wynagrodzenia. Dzięki temu zaoszczędzisz

PATRYCJA ZAWIRSKA

Z art. 241²⁷ kodeksu pracy wynika, że – ze względu na sytuację finansową pracodawcy – strony układu zakładowego a także ponadzakładowego mają prawo zawrzeć porozumienie o zawieszeniu jego stosowania. Może ono dotyczyć całego dokumentu bądź jego wybranej części. Bez względu na wybraną opcję maksymalny okres jej obowiązywania to trzy lata.

Oceniają szef i związki

Zawieszenie układu jest uzasadnione w razie niekorzystnej sytuacji finansowej firmy. Przepisy nie zawierają w tym zakresie bardziej szczegółowych wytycznych. Nie jest możliwe ustalenie uniwersalnego sposobu oceny kondycji ekonomicznej pracodawcy. Każdy przypadek powinien być oceniany indywidualnie. O niekorzystnej sytuacji zakładu pracy mogą świadczyć takie okoliczności, jak konieczność zwolnień pracowników z przyczyn ich niedotyczących, upadłość pracodawcy, utrata płynności finansowej bądź znaczny spadek liczby zamówień.

Ocena, czy wystąpiła przyczyna uzasadniająca zawieszenie układu, należy do pracodawcy, ale nie tylko. O złej kondycji finansowej muszą być również przekonane organizacje związkowe. To z nimi pracodawca zawiera bowiem porozumienie w sprawie zawieszenia układu. Jeśli związki uważają, że sytuacja ekonomiczna nie uzasadnia zawieszenia układu, mogą odmówić podpisania porozumienia. Mogą to również uczynić, mimo że zgadzają się z pracodawcą, że kondycja finansowa firmy jest wyjątkowo niekorzystna. Pracodawca nie może podjąć decyzji jednostronnie.

Zdaniem SN sąd nie jest władny oceniać, czy kondycja finansowa pracodawcy rzeczywiście uzasadnia zawieszenie stosowania układu zbiorowego. Pozostaje to do wyłącznej oceny stron porozumienia, tj. pracodawcy i organizacji związkowych (wyrok z 6 grudnia 2005 r., III PK 91/05).

Cała załoga lub jej część

Porozumienie w sprawie zawieszenia stosowania zakładowego układu zbiorowego pra-

cy zawierają strony tego układu, pracodawca i związki zawodowe. Do podpisania takiego porozumienia nie są upoważnione organizacje związkowe, które co prawda działają w firmie, ale nie są stroną układu. Porozumienie o zawieszeniu układu ponadzakładowego może być zawarte przez strony uprawnione do zawarcia układu zakładowego, czyli przez pracodawcę i działające u niego reprezentatywne organizacje związkowe.

Strony porozumienia o zawieszeniu całego lub części układu mogą postanowić np. o obniżeniu świadczeń dodatkowych przysługujących pracownikom bądź o całkowitym zaprzestaniu ich wypłacania. Zawieszenie układu nie może jednak skutkować obniżeniem lub pozbawieniem pracowników gwarancji przysługujących na mocy powszechnie obowiązujących przepisów prawa, np. wynagrodzenia za czas urlopu.

Co do zasady porozumienie w sprawie zawieszenia układu zbiorowego pracy ma zastosowanie do wszystkich pracowników, również tych objętych szczególną ochroną przed wy-

powiedzeniem warunków pracy i płacy (np. w okresie ochrony przedemerytalnej). Może ono jednak zawierać postanowienie, że nie dotyczy określonej grupy pracowników. Ta grupa powinna być jasno i precyzyjnie zdefiniowana. Co również istotne, wyłączenie części załogi spod stosowania porozumienia zawieszającego musi opierać się na obiektywnych i niedyskryminacyjnych przesłankach (wyrok SN z 3 marca 2003 r., IPK 191/04).

Uwaga! Porozumienie o zawieszeniu stosowania układu podlega rejestracji. W razie zawieszenia układu ponadzakładowego jego strony mają ponadto obowiązek poinformowania o zawieszeniu wszystkich pozostałych sygnatariuszy układu.

Skutki terminowe

Pracodawca i organizacje związkowe ustalają w porozumieniu datę jego wejścia w życie. Nie może ona przypadać przed dniem rejestracji porozumienia. Z chwilą wejścia porozumienia w życie nie będą miały zastosowania warunki pracy, które wynikają z zawieszoności układu. Nie ma potrzeby zawierania nowych umów o pracę ani zmiany dotychczasowych. Modyfikacja warunków zatrudnienia następuje z mocy prawa. Zawieszoności warunków zatrudnienia zaczynają obowiązywać po

upływie okresu, na jaki zostało zawarte porozumienie.

W okresie obowiązywania porozumienia pracownicy nie nabywają prawa do dodatkowych świadczeń wynikających z zawieszonych postanowień układu. Należy jednak pamiętać, że porozumienie zawieszające nie może działać wstecz. Pracownik może domagać się wypłaty świadczenia, do którego nabył prawo jeszcze przed wejściem w życie porozumienia.

► PRZYKŁAD

Zakładowy układ zbiorowy pracy przewiduje, że pracownik zatrudniony 31 grudnia danego roku nabywa prawo do uzależnionej od wyników pracy premii rocznej, której wypłata następuje do końca pierwszego kwartału następnego roku. Porozumienie zawieszające zastosowanie tego postanowienia weszło w życie 1 lutego 2010 r. Pod warunkiem osiągnięcia odpowiednich wyników pracy pracownicy mogą domagać się wypłaty premii rocznej za 2009 r., jako że nabyli do niej prawo, zanim doszło do zawieszenia układu.

Autorka jest prawnikiem w Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy