

AKADEMIA PRACY CZ. 923

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy

Kiedy sytuacja firmy uzasadnia zawieszenie układu zbiorowego pracy



Bartłomiej Raczkowski
partner, Bartłomiej Raczkowski
Kancelaria Prawa Pracy

Przepisy kodeksu pracy przewidują możliwość zawieszenia stosowania układów zbiorowych pracy, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy. Czy podstawa zawieszenia – sytuacja finansowa pracodawcy, podlega sądowej kontroli?

Układy zbiorowe pracy zazwyczaj przyznają pracownikom świadczenia inne bądź w wyższej wysokości, niż to wynika z przepisów ustawowych. Gdy pogarsza się sytuacja finansowa, takie świadczenia mogą być zbyt dużym obciążeniem. Zamiast zwalniać pracowników, pracodawca może, ale za zgodą związków zawodowych, skorzystać z czasowego zawieszenia stosowania układu (art. 241²⁷ k.p.). Zawieszenie stosowania układu możliwe jest, gdy uzasadnia to sytuacja finansowa

pracodawcy. Przepisy nie definiują tego pojęcia. Niektórzy autorzy uznają, iż chodzi o sytuację finansową, która może pociągnąć za sobą skutki w zakresie zatrudnienia pracowników. Inni, że chodzi o zagrożenie upadłością bądź utratę płynności finansowej. Ocena, czy sytuacja finansowa jest na tyle zła, że uzasadnia zawieszenie stosowania układu, należy do pracodawcy. Podlega kontroli związków zawodowych, z którymi pracodawca musi zawrzeć odpowiednie porozumienie. Jeśli

w ich przekonaniu sytuacja finansowa tego nie uzasadnia, mogą odmówić podpisania porozumienia. Pracodawca będzie wówczas zobowiązany przestrzegać układu. Jeśli jednak związki zawodowe podpiszą porozumienie, wówczas podstawy zawieszenia układu – sytuacja finansowa nie podlega kontroli sądowej. Jeżeli indywidualni pracownicy wystąpiłoby do sądu o świadczenia z zawieszono-go układu, twierdząc, że sytuacja finansowa nie uzasadniała zawieszenia, to sąd nie bę-

dzie władny oceniać, czy była ona wystarczająco zła, by zawiesić układ. Zgodnie bowiem z orzeczeniem Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005 r. (III PK 91/05) sytuacja finansowa pracodawcy (w domyśle zła) jest przesłanką na tyle ogólną, że jej ocena dokonana przez partnerów społecznych nie powinna podlegać kontroli sądu. Analogiczna teza dotyczy zawieszania innych układów zbiorowych przepisów wewnętrznych – np. regulaminów wynagradzania (art. 9¹ k.p.).