

Czy związki zawodowe sparaliżują uchylanie regulaminów?

C4-5

Od 1 stycznia 2017 r. firmy zatrudniające poniżej 50 pracowników nie muszą mieć regulaminów pracy i wynagradzania. Mogą więc je uchylić. Eksperti mają jednak różne poglądy na to, czy muszą tu współdziałać ze związkami zawodowymi.

SŁAWOMIR PARUCH, RADCA PRAWNY,
PARTNER W RACZKOWSKI PARUCH



Skoro ustawodawca pozwala, aby regulamin nie obowiązywał w określonych sytuacjach, to pracodawca może zrezygnować z jego stosowania. **Jeżeli pracodawca nie osiągnie porozumienia ze związkami zawodowymi, może samodzielnie uchylić regulamin.**

AGATA MIERZWA, ADWOKAT W PRAKTYCE PRAWA PRACY
KANCELARII DOMAŃSKI ZAKRZEWSKI PALINKA



Jeśli pracodawca będzie chciał zrezygnować z regulaminów, a działają u niego związki zawodowe, będzie musiał uczynić to we współdziałaniu z nimi, odzwierciedlając kroki, jakie podejmował, przyjmując te dokumenty. **W skrajnym przypadku może to oczywiście oznaczać brak możliwości uchylenia regulaminu wynagradzania.**

fot. materiały prasowe (2)

URZĄD WYJAŚNIA



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

W ocenie MRPiPS, nowelizacja kodeksu pracy nie spowodowała, że regulaminy wynagradzania i pracy obowiązujące u pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników, utraciły swoją moc prawną. Nie trzeba też z nich zrezygnować, ale jeśli pracodawca ma taki plan, to może to zrobić stosując dotychczasowe zasady,

które obowiązywały firmy zatrudniające poniżej 20 pracowników. A to oznacza, że regulaminy te mogą być uchylone w takim samym trybie, w jakim są one wprowadzane w zakładzie pracy. Oba wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy, przy czym jeżeli u pracodawcy działa co najmniej jedna zakładowa organizacja związkowa konieczne jest uprzednie uzgodnienie z nią treści tych regulaminów – na zasadach określonych w art. 77

par. 4 i art. 104[2] k.p. oraz art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. W takim samym trybie powinna więc nastąpić rezygnacja z tych regulaminów. Na tym jednak nie koniec. Uchylenie regulaminu wynagradzania z reguły wymusza zmiany w umowach o pracę (na mocy porozumienia bądź wypowiedzenia zmieniającego). Nie trzeba tego robić w przypadku regulaminu pracy, chyba że jego postanowienia wprowadzono bezpośrednio do angaży.

NS