

OPINIE EKSPERTÓW



SŁAWOMIR PARUCH

radca prawny
partner w Raczkowski Paruch
Ius Laboris Poland

Przepisy prawa pracy literalnie nie przewidują możliwości „likwidacji” regulaminu wynagradzania. Nie mogą jednak istnieć zobowiązania, które nigdy nie wygasają. Jest to jedna z podstawowych zasad systemu prawnego, która może być odpowiednio stosowana na gruncie prawa pracy. Potwierdził to Trybunał Konstytucyjny (wyrok z 18 listopada 2002 r., sygn. akt K 37/01), stwierdzając niezgodność z konstytucją art. 241⁷ par. 4 k.p., przewidującego tzw. klauzulę wieczności w przypadku układów zbiorowych pracy. Potwierdził to również Sąd Najwyższy (np. uchwała z 4 stycznia 2008 r., sygn. akt I PZP 9/07). SN podobne stanowisko zajął w kwestii porozumień zbiorowych pracy, dopuszczając ich wypowiedzenie, nawet jeżeli taka możliwość nie została zastrzeżona w ich treści (wyrok z 5 listopada 2015 r., sygn. akt III PK 26/15). Jest to dopuszczalne z przyczyn obiektywnie usprawiedliwionych, w razie nieuzyskania konstruktywnego stanowiska związków zawodowych w zakresie innych sposobów uzdrowienia sytuacji finansowej. SN odwołał się do art. 365¹ kodeksu cywilnego, dotyczącego wypowiedzenia zobowiązań bezterminowych. Wskazane argumenty przemawiają na rzecz przyznania pracodawcy możliwości jednostronnego „wyjścia” z regulaminu wynagradzania. Nie ma powodu, aby w przypadku układów zbiorowych pracy czy porozumień zbiorowych taką możliwość dopuszczać, a w stosunku do regulaminu wynagradzania już nie. 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. Jest wysoce prawdopodobne, że taka decyzja zostanie zakwestionowana z uwagi na brak przepisu prawa pracy dopuszczającego taką możliwość. Jest ona jednak uzasadniona ze względów celowościowych. Przeciwny pogląd prowadziłby do absurdu. Pracodawca – w przypadku braku zgody związków zawodowych – byłby zobowiązany długotrwale utrzymywać kosztowne pakiety świadczeń wynikające z regulaminu, mimo ewentualnych trudności finansowych. W skrajnym przypadku, po kilku latach stałby się niewypłacalny i musiałby zakończyć działalność, a pracownicy straciliby pracę.