

Szpital znalazł sposób, by obniżyć pensje

WYROK | Inspirowany przez firmę związek zawodowy może ułatwić jej zmiany w regulaminie wynagradzania blokowane dotychczas przez inne związki.

MATEUSZ RZEMEK

We wtorek Sąd Najwyższy zajął się sprawą kilkudziesięciu pielęgniarek z jednego z mazowieckich szpitali, kwestionujących obniżkę ich wynagrodzeń po zmianach regulaminu wynagradzania. Okazało się, że modyfikacja zasad liczenia dodatków za dyżury w nocy, niedziele i święta spowodowała spadek ich pensji o kilkaset złotych miesięcznie.

Inspirowany przełom w negocjacjach

W placówce jest zatrudnionych ponad 500 osób i do czasu podjęcia negocjacji w sprawie zmian w regulaminie działało pięć związków zawodowych. Wszystkie opowiedziały się przeciw modyfikacji zasad wynagradzania. Normalnie oznaczałoby to fiasko negocjacji i blokadę nowego regulaminu. Zanim jednak doszło do formalnego zakończenia rozmów w szpitalu, pojawił się szósty związek zawodowy. Jak twierdziły pielęgniarki, założony przez pracowników administracyjnych szpitala, bezpośrednio podległych dyrektorowi placówki.

Zdaniem powódek związek został założony pod presją kierownictwa placówki i w obawie o posady. Celem było

wyłączenie odblokowanie zmian w regulaminie wynagradzania. Tak też się stało. Po tym, jak nowo utworzony związek wyraził zgodę na modyfikację zasad obliczania dodatków, szpital mógł przeprowadzić korzystne dla siebie zmiany. Podstawę do tego daje art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z nim pracodawca zyskuje możliwość zmiany m.in. regulaminu wynagradzania, jeśli związki zawodowe nie zdołają uzgodnić jednolitego stanowiska w tej sprawie.

Pielęgniarki odwołały się do sądu, argumentując, że jeden ze starych związków zawodowych, negatywnie opiniujący zmiany, był reprezentatywny. Jego zdanie było więc wiążące dla pracodawcy. Kwestionowały też tryb wypowiedzenia, gdyż szpital powołał się na nowy regulamin bez wskazywania, jakie elementy ich wynagradzania się zmieniają i w jaki sposób.

Tylko zgodne stanowisko wiąże firmę

W obu instancjach zapadły wyroki niekorzystne dla pielęgniarek. Ostatecznie skarga kasacyjna trafiła do Sądu Najwyższego, który także nie podzielił ich argumentów.

– Wiążące dla pracodawcy jest uzgodnione stanowisko

•OPINIA

Sławomir Paruch

radca prawny,
partner w kancelarii
Raczkowski Paruch



DLA „RZ”

Regulamin wynagradzania, który z założenia jest tylko tymczasowym rozwiązaniem na drodze do zawarcia układu zbiorowego, okazuje się obecnie frwalszy od układów zbiorowych pracy, które w odróżnieniu od regulaminów firma może wypowiedzieć. Przyjmowane przed wielu laty regulaminy trzeba zmieniać, by dostosować je do nowej sytuacji rynkowej. Moim zdaniem takie zmiany bez zgody związków są możliwe. Skoro można wypowiedzieć układ zbiorowy pracy, to tym bardziej regulamin. Bywa jednak tak, że w firmach powstają związki zawodowe kadry menedżerskiej czy administracyjnej. To nie są ustawiane związki zawodowe, tylko organizacje powoływane przez pracowników wyższego szczebla, którzy chcą stworzyć przeciwwagę dla negocjujących wszystko związków pracowników niższego szczebla. Nawet gdyby taka organizacja była inspirowana przez firmę, a nie spotkałem się z taką sytuacją, to sądzę, że i tak wyrwałaby się spod kontroli. To jeden z wielu powodów, dla których odradzam tworzenie takiego związku inspirowanego przez pracodawcę.

dwoch lub więcej reprezentatywnych organizacji związkowych – stwierdziła Romualda Spyt, sędzia SN.

Wynika z tego, że jeśli w firmie działa tylko jedna organizacja związkowa, jej stanowisko jest traktowane na równi z opiniami mniejszych związków.

SN odniósł się także do zarzutów związanych z procedurą wypowiedzenia. Zasadnicze było to, że w umowach o pracę pielęgniarek uregulowane były tylko kwestie związane z wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkami stażowymi.

Te zaś nie uległy zmianie. W pozostałym zakresie umowa odsyłała do regulaminu wynagradzania.

– Jeśli w umowach o pracę zawarte było odesłanie do regulaminu, to pracodawca mógł powołać się na jego nową treść bez konieczności wskazywania, jak te zmiany będą wyglądały w wypadku poszczególnych pracowników – dodała sędzia Spyt. ©©

sygnatura | 1PK 234/14
akt