

# Zasady płacowe do wymówienia

**PROCEDURY** Trybunał Konstytucyjny zajmie się w przyszłym tygodniu **regulaminami wynagradzania**. Jego wyrok – bez względu na treść – może ułatwić wypowiedzanie tych wewnętrznych aktów

**Łukasz Guza**  
lukasz.guza@infor.pl

Obecne zasady ustalania regulaminów zaskarżyła Konfederacja Lewiatan. Pracodawcy uznali m.in., że ustawodawca nałożył na nich obowiązek, którego nie mogą wykonać. Są zobowiązani do wydawania regulaminów płacowych, ale nie mogą tego zrobić bez zgody związku zawodowego. Przepisy nie precyzują też, czy np. firma może w ogóle wypowiedzieć taki akt. Dlatego wyrok Trybunału Konstytucyjnego (ma zapas w najbliższy wtorek) jest tak ważny zarówno dla firm, jak i związkowców. Te pierwsze liczą na to, że nawet jeśli TK uzna obecne przepisy za zgodne z ustawą zasadniczą, to chociaż pośrednio przyzna, że regulaminy można jednostronnie wypowiedzieć.

## Mocna broń

Zakwestionowany przez pracodawców art. 77<sup>2</sup> par. 4 od lat wywołuje rozbieżności interpretacyjne i spory na linii pracodawca – związki zawodowe. Przewiduje on, że regulamin wynagradzania ustala pracodawca, ale jeśli działa u niego związek zawodowy, treść aktu (a także każdą jego późniejszą zmianę) musi uzgodnić z zakładową organizacją. Jeśli się z nią nie porozumie, ma związane ręce. To potężna broń w ręku związkowców. Mogą blokować każdą niekorzystną dla pracowników zmianę dotyczącą warunków płacy (np. obniżkę stawek wynagrodzenia, rezygnację z przyznawania dodatków lub premii). W firmach, w których działa kilka organizacji związkowych, też jest to możliwe, o ile przedstawią one wspólne stanowisko np. co do propozycji zmian w regulaminie (albo zrobią to przynajmniej związki reprezentatywne). To rozwiązanie przewidziane jest w art. 30 ust. 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881), który także został zaskarżony przez Konfederację Lewiatan. Oma-

wiane kwestie są tak ważne dla firm, że niejednokrotnie powołują one tzw. żółty związek zawodowy (działający pod auspicjami firmy i na jej korzyść), po to aby rozbić jednolite stanowisko organizacji zakładowych i móc wówczas zmienić regulamin bez ich zgody. Nie dziwi więc, że pracodawcy chcą tę broń z ręki związkowców wytrącić. I przedstawiają argumenty.

– Na pracodawcę nakłada się obowiązek, którego spełnienie nie zależy wyłącznie od niego. Negatywne stanowisko związku zawodowego blokuje ustalenie regulaminu lub jego zmianę – wskazuje Bartłomiej Raczkowski, adwokat z kancelarii Raczkowski Paruch, który reprezentuje Konfederację Lewiatan w postępowaniu przed TK.

Takie rozwiązanie – zdaniem skarżących – jest niezgodne z art. 2 konstytucji, który zobowiązuje ustawodawcę do tworzenia precyzyjnego i możliwego do zastosowania prawa. W tym zakresie przytoczony jest m.in. wyrok TK z 13 marca 2007 r. (sygn. K 8/07), z którego wynika, że ustawodawca nie może nakładać na adresatów prawa obowiązków niemożliwych do wykonania. Inny zarzut przedstawiany przez pracodawców dotyczy niemożności jednostronnego wypowiedzenia regulaminów (przepisy nie określają, czy jest to możliwe, co wywołuje rozbieżności interpretacyjne). Ich zdaniem może prowadzić to do sytuacji, gdy przy braku dobrej woli ze strony związkowców firma jest związana aktem wewnątrzzakładowym „wieczyście” (nawet w sytuacji znaczącego pogorszenia się kondycji finansowej przedsiębiorstwa). A to oznacza, że przepisy dotyczące ustalania regulaminów są niezgodne z art. 59 ust. 2 konstytucji oraz z art. 4 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 (Dz.U. z 1958 r. nr 29, poz. 126) i art. 6 pkt 2 Europejskiej Karty Społecznej (Dz.U.

z 1999 r. nr 8, poz. 67). Z tych przepisów wynika zasada dobrowolności prowadzenia rokowań zbiorowych i wiązania się układami zbiorowymi pracy lub innymi porozumieniami. Zdaniem Konfederacji Lewiatan jest ona ewidentnie naruszona, gdy jedna ze stron musi doprowadzić do porozumienia, aby móc spełnić ustawy obowiązek (wydanie regulaminu).

– W praktyce regulacje te dyskryminują pracowników objętych układami zbiorowymi, bo te na pewno można wypowiedzieć. Przysługuje im mniej stabilna ochrona niż w przypadku pracowników objętych regulaminami – wskazuje Bartłomiej Raczkowski.

Podkreśla, że przepisy wywołują więc odwrotny skutek od zamierzonego. – Zamiast sprzyjać zawieraniu układów, które powinny zastępować regulaminy, promują utrzymywanie tych drugich – dodaje.

## Do kontraktaku

Z opinią pracodawców nie zgadzają się Sejm i prokurator generalny. W przekazanych do TK stanowiskach obie instytucje zawnioskowały o uznanie omawianych przepisów za zgodne z konstytucją. Zdaniem prokuratora generalnego pracodawca ma obowiązek wydania regulaminu jedynie wtedy, gdy w zakładzie nie działa związek lub gdy organizacje zakładowe nie ustalają wspólnego stanowiska w tej sprawie. Jeśli pracodawca nie porozumie się co do treści tego aktu ze związkiem (lub związkami, które przedstawiły wspólne stanowisko), to wówczas nie tylko nie ma obowiązku, ale wręcz nie może go wydać.

– W takim przypadku nie można pracodawcy zarzucić, iż nie ustalił regulaminu wynagradzania, gdyż nie uczynił tego tylko dlatego, że regulamin nie został uzgodniony, choć negocjacje w tej sprawie były prowadzone – podkreślono w opinii prokuratora generalnego. Jednocześnie wskazano

## ZNACZENIE REGULAMINU WYNAGRADZANIA

### KTO MUSI, A KTO MOŻE WYDAWAĆ REGULAMIN:

Wielkość pracodawcy (liczba zatrudnionych pracowników)

1-19



Zasady wydawania regulaminu\*  
Firma **może** wprowadzać regulamin, ale nie musi

20-49



Pracodawca musi wprowadzić regulamin, jeżeli **zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem** o jego wprowadzenie

50 I WIĘCEJ



Firma **musi** wprowadzić regulamin

\* firmy objęte układem zbiorowym, bez względu na wielkość, nie muszą wydawać regulaminu (jeśli układ określa kwestie zwyczajowo ustalane w regulaminie)

### REGULAMIN WYNAGRADZANIA POWINIEN OKREŚLAĆ:

- system wynagradzania (np. czasowy – miesięczny lub godzinowy, akordowy, czasowo-prowizyjny, czasowo-premiowy)
- stawki wynagradzania za pracę określonego rodzaju lub wykonywaną na danym stanowisku
- zasady przyznawania premii lub prowizji
- inne świadczenia związane z pracą, np. premie, nagrody, nagrody jubileuszowe, dodatki do wynagrodzenia (np. funkcyjny, stażowy)
- warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowych

w niej, że wykładnia przepisów, zgodnie z którą regulaminu nie można jednostronnie wypowiedzieć, nie jest jednoznacznie ugruntowana w doktrynie prawa pracy. W opinii przytoczono odmienne poglądy ekspertów w tej sprawie (dopuszczające ten argument, który zdaniem prokuratora generalnego przemawia za odrzuceniem wniosku pracodawców, może być dla nich korzystny. Firmy liczą po cichu na to, że nawet jeśli TK nie orzeknie po ich myśli, to uzasadni swoją decyzję m.in. tym, że regulaminy – analogicznie do układów zbiorowych – można jednostronnie wypowiedzieć. Potwierdzi tym samym korzystną dla nich interpretację obecnych przepisów. Jeśli zaś przychyli się do wniosku Konfederacji Lewiatan, to na nowo trzeba będzie określać zasady tworzenia regulaminów. To oznaczałoby rewolucję, której chcieliby uniknąć przede wszystkim związkowcy.

– Mamy nadzieję, że trybunał nie podzieli opinii pracodawców. W przeciwnym razie podważona została by wieloletnia praktyka stosowania obecnych przepisów, na podstawie której wypracowano już zasady usta-

lania regulaminów – wskazuje Paweł Śmigieński, dyrektor wydziału prawno-interwencyjnego OPZZ.

Podważa też argumenty wskazane we wniosku pracodawców.

– Twierdzą, że regulamin lepiej chroni pracowników niż układ, ale sami nie chcą zawierać tych drugich – wskazuje.

Związkowcy zwracają jednocześnie uwagę na to, że w najbliższym czasie zmienią się przepisy, które ułatwią prowadzenie rokowań między pracodawcami i organizacjami zakładowymi. 1 stycznia 2019 r. w życie wejdzie nowelizacja ustawy o związkach zawodowych (z 5 lipca 2018 r., Dz.U. poz. 1608), która m.in. zakłada podwyższenie progów reprezentatywności organizacji związkowych.

– Zgodziliśmy się na to, aby pierwszeństwo w negocjacjach miały duże związki, które są naturalnym partnerem dla pracodawcy. To nasze ustępstwo, które ma na celu wzmocnienie dialogu w przedsiębiorstwach – uważa Paweł Śmigieński.

To kolejny już aspekt, który potwierdza wagę orzeczenia, jakie w najbliższy wtorek ma przedstawić TK.