

Zakres podmiotowy regulaminu wynagradzania



Jednym z podstawowych aktów wewnątrzzakładowego prawa pracy jest regulamin wynagradzania. Jest on ustalany przez pracodawcę, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy (o ile układy te ustalają warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na ich podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę, w przeciwnym razie nawet obowiązywanie układu nie zwalnia pracodawcy z wydania regulaminu wynagradzania).

W praktyce wydaje się, że najczęściej spotykanym problemem dotyczącym regulaminu wynagradzania są kwestie związane z udziałem organizacji związkowych w jego ustalaniu, szczególnie w przypadku wielości tychże organizacji u danego pracodawcy (zastosowanie znajduje wówczas regulacja art. 30 ust. 3 - 5 ustawy związkowej).

Mimo wszystko wskazać można także inne zagadnienie, na które warto zwrócić uwagę omawiając problematykę tego aktu. Jest nią zakres podmiotowy regulaminu wynagradzania, czyli innymi słowy wskazanie kogo ten akt może obejmować (a zatem także kto nie może podlegać normom tego regulaminu).

Zdecydowanie kluczowe znaczenie w analizowanej materii należy przypisać art. 772 § 1 oraz § 5 Kodeksu pracy.

Pierwszy z tych przepisów zawiera normę, z której wynika, że regulamin wynagradzania obejmuje pracowników danego pracodawcy. Mogłoby się wydawać, że nie jest to regulacja szczególnie trudna do oceny. Należy jednak podkreślić, że wynika z niej, iż zasadą narzuconą przez ustawodawcę jest objęcie regulaminem wynagradzania wszystkich pracowników. Istotę tej regulacji podkreśla zestawienie jej z brzmieniem 239 § 1 Kodeksu pracy, w którym wskazuje się, że układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Tym samym w przypadku układu zbiorowego jego strony mogą z własnej woli wyłączyć część pracowników spod jego obowiązywania. Co więcej w § 2 tego samego przepisu ustawodawca dopuścił objęcie układem osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz emerytów i rencistów. Ponownie należy zauważyć brak takiego rozwiązania w stosunku do regulaminu wynagradzania.

Powyższe oznacza, że po pierwsze regulamin wynagradzania obejmuje tylko pracowników, a po drugie co do zasady wszystkich pracowników. Ewentualne odstępstwa od tych reguł muszą wynikać wyraźnie z przepisów ustawowych (aczkolwiek w sytuacji, w której układ wyłącza spod swojego zakresu określoną grupę pracowników, dla tych pracowników trzeba będzie wydać regulamin wynagradzania, co oznacza, że pośrednio to strony układu zbiorowego zdecydują o tym, że regulamin obejmie jedynie część pracowników, co jednakże również ma podstawę w przepisie

Kodeksu pracy).

Sięgnięcie do regulacji dotyczących układów zbiorowych jest w tym wypadku uzasadnione nie tylko chęcią podkreślenia znaczenia treści art. 772 § 1 Kp, ale także wynika z tego, że sam ustawodawca odsyła w określonych kwestiach dotyczących regulaminów wynagradzania właśnie do układów zbiorowych. Odesłanie takie zawiera wskazany już art. 772 § 4 Kp, który nakazuje odpowiednio stosować do regulaminu wynagradzania ściśle wskazane przepisy dotyczące układów zbiorowych. Z punktu widzenia materii analizowanej w niniejszym artykule kluczowe znaczenie należy przypisać odesłaniom do art. 239 §3 oraz art. 24126 § 2.

Pierwszy z tych przepisów wskazuje, że układu, a zatem także regulaminu wynagradzania, nie zawiera się dla: 1) członków korpusu służby cywilnej; 2) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania; 3) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w: a) urzędach marszałkowskich, b) starostwach powiatowych, c) urzędach gminy, d) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego, e) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego; 4) sędziów i prokuratorów.

Z kolei w świetle art. 24126 §2 (w związku z art. 772 § 4 Kp) regulamin wynagradzania nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 (czyli pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych).

Istotne znaczenie należy wreszcie przypisać art. 773 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określi, w drodze rozporządzenia - w zakresie niezastrzeżonym w innych ustawach do właściwości innych organów - minister właściwy do spraw pracy na wniosek właściwego ministra. Taka regulacja oznacza bowiem, że problematyka wynagrodzeń wskazanych w tym przepisie grupy pracowników może być przedmiotem regulacji tylko układu zbiorowego pracy lub rozporządzenia odpowiedniego ministra. Tym samym ustawodawca wyłączył stosowanie do nich regulaminu wynagradzania.

dr Jakub Szmit

Starszy specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ „Solidarność”