

Wprowadzenie regulaminu wynagradzania bez uzgodnienia ze związkami zawodowymi



W umowie o pracę mam zapis, że przysługuje mi dodatek za prowadzenie pojazdu, który otrzymywałem co miesiąc. Od miesiąca września pracodawca zaprzestał wypłacanie dodatku tłumacząc to wprowadzeniem regulaminu wynagradzania, który nie został uzgodniony ze związkiem zawodowym działającym w zakładzie. Czy pracodawca mógł bez uzgodnienia ze związkiem zawodowym wprowadzić regulamin wynagradzania? Czy pracodawca mógł na podstawie regulaminu wynagradzania zaprzestać wypłacanie dodatku za prowadzenie pojazdu?

Regulamin wynagradzania jest autonomicznym źródłem prawa pracy znajdującym swą podstawę w kodeksie pracy. Art. 9 § 1 kodeksu pracy stanowi, że ilekroć w kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Zgodnie art. 77(2) § 1 kodeksu pracy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. W regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. 20 pracowników oznacza osoby fizyczne zatrudnione w ramach stosunku pracy, niezależnie od tego czy podstawę nawiązania stosunku pracy stanowi umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór czy też spółdzielcza umowa o pracę i bez względu na wymiar czasu pracy.

W sytuacji kiedy u pracodawcy obowiązuje układ zbiorowy pracy, jednak nie obejmuje on wszystkich pracowników i jest ich co najmniej dwudziestu, pracodawca ma również obowiązek wydania dla pracowników nie objętych układem zbiorowym pracy regulaminu wynagradzania. Jeżeli u pracodawcy obowiązuje regulamin wynagradzania i liczba pracowników spadnie poniżej 20, spadek zatrudnienia nie powoduje utraty mocy obowiązującej regulaminu wynagradzania.

Regulamin wynagradzania ustala pracodawca, jednak jeśli w zakładzie działa zakładowa organizacja związkowa, ma obowiązek uzgodnić z nią jego treść. Zatem treść regulaminu wynagradzania musi być zaakceptowana przez zakładowy związek zawodowy, co oznacza, że nie ma możliwości wydania regulaminu wynagradzania bez zgody związku zawodowego w sytuacji kiedy u pracodawcy działa jedna zakładowa organizacja związkowa. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, to zgodnie z art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych, w sprawach wymagających uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową.

Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe. Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 24125a kodeksu pracy nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w sprawie regulaminu wynagradzania podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Uprawnienie do podjęcia decyzji w sprawie regulaminu wynagradzania samodzielnie przez pracodawcę w takiej sytuacji uchyla obowiązek uzgodnienia treści regulaminu wynagradzania ze związkami zawodowymi.

Jeżeli natomiast związki zawodowe przedstawią wspólne stanowisko, mimo że odmienne od stanowiska proponowanego przez pracodawcę, pracodawca nie może wydać regulaminu samodzielnie.

Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 stycznia 2012 r. (I PK 83/11): „Regulamin wynagradzania wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową bądź z zakładowymi organizacjami związkowymi nie ma mocy wiążącej i nie może wejść w życie. Użyte w art. 30 ust. 5 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych sformułowanie: «wspólnie uzgodnionego stanowiska» oznacza, iż chodzi w nim o zgodne stanowisko ustalone uprzednio przez przedstawicieli wszystkich zakładowych organizacji związkowych albo przynajmniej organizacji reprezentatywnych, tożsame co do treści i zawarte w jednym piśmie adresowanym do pracodawcy, a nie o stanowiska odrębnie i samodzielnie zajęte przez poszczególne organizacje związkowe”

W odpowiedzi na Pana pytania: Zaprzestanie wypłacania dodatku za prowadzenie pojazdu, który przysługiwał Panu na podstawie umowy o pracę, bez wypowiedzenia warunków płacy jest niezgodne z prawem i uzasadnia roszczenie o zasądzenie wypłaty tego świadczenia.

Pracodawca nie mógł bez uzgodnienia ze związkiem zawodowym, w opisanym przez Pana przypadku, wprowadzić regulamin wynagradzania.

Barbara Stefaniak-Gnyp