PROCEDURA

Nie tak łatwo wprowadzić obniżkę wynagrodzeń

Zmiana regulaminu wynagradzania wymaga uzgodnień z działającymi w firmie organizacjami związkowymi. Ustalenie, kto jest partnerem do tych rozmów oraz tego, czy jego stanowisko jest dla pracodawcy wiążące, bywa jednak skomplikowane.

PROF. ZW. DR HAB KRZYSZTOF WOJCIECH BARAN,
DR DANIEL KSIĄŻEK

Sytuacja pandemii jest sytuacją kryzysu gospodarczego. Z przyczyn ekonomicznych zmusza pracodawców do niezaplanowanych działań, takich jak zwolnienia, likwidacje stanowisk czy zmiana warunków wynagradzania pracowników.

Co do zasady wszelkie zmiany w wynagradzaniu pracowników powinny znaleźć odzwierciedlanie w zmianie regulaminu wynagradzania. Regulamin wynagradzania jest tym aktem prawnym, na który często patrzy zarówno pracodawca, jak i pracownik. I to bez względu na to, czy aktualnie jest okres dobrej koniunktury, czy nie. Ale szczególnie w tym drugim przypadku. Jest to kwestia tak istotna, jak też wyjątkowo skomplikowana. Skomplikowana na dwóch płaszczyznach – płaszczyźnie brzmienia przepisów i płaszczyźnie orzeczniczej. Aby zrozumieć istotę problemu, należy przytoczyć relewantne w tym zakresie regulacje.

Podstawa zmian

Na etapie potrzeby zmiany regulaminu wynagradzania osoba, która nie wchodzi na co dzień w meandry prawa pracy, może mieć problemy z ustaleniem, które przepisy są przepisami relewantnymi. Czytając dział trzeci rozdział I kodeksu pracy trudno znaleźć przepis, który wyraźnie odnosi się do zmiany regulaminu wynagradzania. Najbardziej relewantny jest art. 77^2 k.p., zgodnie z którym „regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania."

Jednak już na pierwszy rzut oka przywołany artykuł literalnie odnosi się do ustalania regulaminu wynagradzania, nie wspominając o jego zmianie. Czy zatem obejmuje również zmianę? Tak. Skoro pracodawca może ustalić regulamin, to tym bardziej może go zmienić zgodnie z regułą: jeśli można więcej, to tym bardziej można mniej.

Brak partnera do rozmów

Sam przepis art. 77^2 § 2 k.p. ma jeszcze jedną – nie będzie nadużyciem określenie – pułapkę. Ostrożnie czytając przepis dochodzimy do wniosku, że pracodawca uzgadnia, a zatem i zmienia, regulamin wynagradzania z działającą u niego zakładową organizacją związkową. Wywołuje to kolejne pytania. Co w sytuacji, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa lub ta, która działa, nie ma statusu organizacji zakładowej?

Na pierwszą część pytania odpowiedź jest prosta. Pracodawca sam ustala, a zatem i zmienia, regulamin wynagradzania. Również odpowiedź na drugą część pytania jest jednoznaczna i pozytywna. Jeśli u pracodawcy działa organizacja związkowa, ale nie ma statusu zakładowej, pracodawca nie ustala z nią zmian regulaminu wynagradzania.

Ta dość prosta odpowiedź determinuje jednak kolejne pytanie – co decyduje o tym, że organizacja związkowa ma status organizacji zakładowej? Na próżno szukać odpowiedzi na gruncie kodeksu pracy. Trzeba przenieść się do ustawy o związkach zawodowych, która w tym zakresie może tylko zamazać obraz.

Status organizacji

W myśl art. 25^1 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. DzU z 2019 r., poz. 263; dalej: u.z.z.) uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub
- innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej sześć miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.

Pomijamy przy tym inne przepisy art. 25^1 u.z.z., które w szerszej perspektywie są równie istotne, gdyż chcemy skupić się na odkodowaniu samej procedury zmiany regulaminu wynagradzania.

Skoro mamy odpowiedź na powyższe pytania, to czy jest to koniec trudnej drogi odkodowania mechanizmu zmiany regulaminu wynagradzania tak istotnego, o ile nie najważniejszego, aktu kształtującego politykę płac u pracodawcy? Niestety nie.

Więcej związków...

Co w sytuacji, kiedy u danego pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa o statusie zakładowym?

Literalnie, w art. 77^2 § 2 k.p. ustawodawca używa w odniesieniu do zakładowych organizacji związkowych liczby pojedynczej. Czy zatem odpowiedź na to pytanie będzie tożsama z wcześniej udzielonymi? Nie. I od tego momentu wydaje się, że problemy stają się dla interpretatora tylko trudniejsze.

Ale zacznijmy od pluralizmu działających u pracodawcy zakładowych organizacji związkowych. Zgodnie z art. 30 ust. 6 u.z.z., „jeżeli w sprawie ustalenia: (...) regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania (...) – organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25^3 ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych."

Na pierwszy rzut oka przytoczona regulacja jest jasna w przekazie. Ale nie do końca. Aby odkodować proces uzgadniania, a zatem i zmiany, musimy zinterpretować kilka użytych przez ustawodawcę pojęć. Po pierwsze trzeba ustalić przesłanki, których spełnienie pomoże nadać lub nie określonej organizacji status organizacji reprezentatywnej. "Na szczęście" sam ustawodawca odsyła do art. 25^3 ust. 1 i 2 u.z.z. Ale uwaga, ustawodawca, w odniesieniu do obu organizacji dodaje jeszcze jedną przesłankę w postaci zrzeszania 5 proc. pracowników zatrudnionych u tego pracodawcy. Skoro wiemy, gdzie szukać odpowiedzi na pytanie, która organizacja związkowa ma status reprezentatywnej, i dostrzegamy przesłankę w postaci zrzeszania co najmniej 5 proc. zatrudnianych pracowników, pomijamy przy tym szczegółową ich analizę, to można przejść do ustalenia kolejnych etapów procesu zmiany w przypadku pluralizmu organizacji związkowych.

Z przytoczonego art. 30 ust. 6 u.z.z. wynika, że pracodawca po przedstawieniu projektu zmiany regulaminu wynagradzania oczekuje na reakcję związków zawodowych.

... i wspólne stanowisko...

W zależności od tego, jakie organizacje związkowe działają na terenie pracodawcy, skutki reakcji organizacji związkowych mogą być różne.

Przejdźmy do pierwszej części przytoczonego przepisu: „(...) organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25^3 ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy (...)". Przy takiej redakcji pracodawca jest zmuszony określić, o czym już wspominaliśmy, które organizacje mają status reprezentatywnych. Jest to o tyle konieczne, że ustawodawca posługuje się alternatywą rozłączną „albo". Ma niezwykle istotne znaczenie w kontekście dalszej części przepisu, a konkretnie: „(...) nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych."

Pracodawca powinien ustalić, czy organizacje związkowe przekazały wspólne stanowisko. Jeśli tak, to jest nim związany, przynajmniej na poziomie tekstualnego brzmienia przepisu. Z kolei w sytuacji, gdy organizacje związkowe nie przedstawią wspólnego stanowiska, pracodawca musi określić, czy wspólne stanowisko nie jest na poziomie organizacji reprezentatywnych. Jeśli przekazały one wspólne stanowisko, to mimo że nie są to wszystkie organizacje, a jedynie reprezentatywne, pracodawca i tak jest nim związany.

W tym kontekście ujawnia się, dlaczego tak istotne jest to „wspólne" stanowisko. Odpowiedź jest ukryta w przytoczonym art. 30 ust. 6 u.z.z.

... lub jego brak

Gdy pracodawca stwierdzi, że organizacje związkowe albo reprezentatywne nie przedstawiły wspólnego stanowiska, podejmuje decyzję samodzielnie po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Istotny w praktyce jest jeszcze aspekt wynikający z art. 30 ust. 7 u.z.z., zgodnie z którym „przepis ust. 6 stosuje się odpowiednio, jeżeli u pracodawcy działa jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy". Na czym polega problem? Na odpowiednim zastosowaniu mechanizmu z ust. 6. Jeżeli zatem u pracodawcy działa kilka organizacji związkowych i tylko jedna z nich ma status reprezentatywnej w rozumieniu wskazanych przepisów, to pracodawca – wobec braku wspólnego stanowiska wszystkich organizacji związkowych – i tak jest związany stanowiskiem tej „jedynej" organizacji reprezentatywnej.

Przepis art. 77^2 § 2 k.p. nie wskazuje procedury uzgadniania. Dla zbiorowego prawa zatrudnienia statuuje ją art. 30 ust. 6 i 7 u.z.z. Chodzi przede wszystkim o termin 30 dni, w ciągu którego należy przedstawić wspólne stanowisko.

W naszej ocenie mechanizm uzgadniania i skutków bierności organizacji związkowych z art. 30 ust. 6 i 7 u.z.z. należy stosować na gruncie art. 77^2 § 2 k.p. – a więc w sytuacji, gdy na terenie pracodawcy działa tylko jedna organizacja związkowa. W efekcie, nieprzedstawienie przez jedyną działającą organizację związkową stanowiska w zakresie propozycji pracodawcy (dotyczącej treści regulaminu wynagradzania) skutkuje tym, że pracodawca ma prawo podjąć decyzję samodzielnie. /®

ZDANIEM AUTORÓW

prof. zw. dr hab Krzysztof Wojciech Baran

partner BKB Baran Książek Bigaj

MAT.PRAS.

dr Daniel Książek

wspólnik zarządzający, partner, radca prawny BKB Baran Książek Bigaj

MAT.PRAS.

Wobec tego wywodu szczególnej uwagi wymaga przełamanie interpretacji art. 30 ust. 6 i 7 k.p. – co jest istotne również w kontekście art. 77^2 § 2 k.p. – w jednym z ostatnich orzeczeń Sądu Najwyższego. W głównych tezach wyroku z 12 października 2017 r. (II PK 269/16, MoPr 2018 nr 4, poz. 33, Legalis 1695669, www.sn.pl, OSNAPiUS 2018 nr 7, poz. 92, str. 47, OSP 2018 nr 10, poz. 104, str. 79) Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca znajdujący się przez dłuższy okres w trudnej sytuacji ekonomicznej (a zwłaszcza w sytuacji wymagającej wdrożenia programu restrukturyzacji w ramach pomocy publicznej), który podjął próbę uzgodnienia ze związkami zawodowymi zmiany regulaminu wynagradzania (wprowadzenia nowego regulaminu w miejsce dotychczasowego) celem obniżenia kosztów przedsiębiorstwa zagrożonego upadłością, nie nadużywa swego prawa, gdy uchyla dotychczasowy regulamin po otrzymaniu wspólnego negatywnego stanowiska działających u niego organizacji związkowych, niezawierającego żadnych realnych propozycji dostosowywania treści aktu regulującego politykę płacową u tego pracodawcy do zmienionych realiów funkcjonowania przedsiębiorstwa. Pracodawca może uchylić jednostronnie ustalony regulamin wynagradzania, gdy propozycja zastąpienia go nowym regulaminem została odrzucona przez związki zawodowe, mimo zagrożenia upadłością.

Jakie z tego wnioski? Niezwykle istotne. Sąd Najwyższy przełamuje bowiem ustabilizowaną linię orzecznictwa w zakresie braku zgody ze strony organizacji związkowych na zmianę regulaminu wynagradzania na niekorzyść pracowników. Dokonuje tego jednak tylko w przypadku upadłości. Niewątpliwie jest to jedna z opcji, którą część pracodawców może w pewnych przypadkach zastosować. Należy to czynić z wielką ostrożnością i po uprzednim zachowaniu procedury wskazanej przede wszystkim w art. 77^2 § 2 k.p. i art. 30 ust. 6 i 7 u.z.z. Powyższe orzeczenie nie wpłynie jednak znacząco na końcową konkluzję. Wskazany mechanizm należy raczej określić mechanizmem „ograniczonej" zmiany regulaminu wynagradzania. I to jest chyba największy zarzut, gdy chodzi o pokrótce przeanalizowaną procedurę zmiany tak istotnego dla pracowników i pracodawcy, szczególnie w dobie kryzysu, regulaminu wynagradzania.

W przypadku klinczu pracodawcy i organizacji związkowych, należy mieć na uwadze przywołane orzeczenie. Orzeczenie, które dla wielu będzie miało charakter jedynego ratunku w zakresie uwolnienia się od niemożliwych do spełnienia zobowiązań. Należy to jednak czynić z wielką ostrożnością i świadomością konsekwencji.

Rachunkowość

W KAŻDĄ ŚRODĘ
tylko dla prenumeratorów

Moje pieniądze

W KAŻDY CZWARTEK
dodatek o finansach osobistych