**Czy Rektor może wprowadzić regulamin wynagradzania sam bez jego uzgodnienia z działającymi w uczelni związkami zawodowymi?**

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”

***Barbara Stefaniak-Gnyp***

Źródło: <http://tyg23.pbox.pl/pl/a/7284/wprowadzenie-regulaminu-wynagradzania-bez-uzgodnienia-ze-zwiazkami-zawodowymi.html>

**Z wyroku Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2012 r., sygn. 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 320/00, OSNP 2002, nr 24, poz. 599 oraz z dnia 12 lutego 2004 r.,
I PK 349/03, OSNP 2005, nr 1, poz. 4)**.

Podstawową kwestię sporną w rozpoznawanej sprawie stanowiła ocena skuteczności uzgodnienia treści zmian w regulaminie wynagradzania przeprowadzonych przez dyrektora pozwanego z działającymi w pozwanym organizacjami związkowymi. **Wyjaśnienia wymaga więc użyte w omawianym art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych sformułowanie: „wspólnie uzgodnionego stanowiska”. Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę wykładnia językowa (gramatyczna) tego sformułowania nie może nasuwać żadnych wątpliwości, iż chodzi w nim o takie stanowisko, które zostało wspólnie wypracowane przez wszystkie zakładowe organizacje związkowe lub co najmniej przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 24125a k.p., to znaczy takie, które powstało po wcześniejszym uzgodnieniu go przez owe organizacje związkowe. Określenie „wspólnie” oznacza bowiem „wraz z kimś drugim, razem, łącznie z innymi”, zaś określenie „uzgadniać”, to nic innego, jak „czynić zgodnym z czymś, doprowadzać do braku rozbieżności, obopólnie wyrażać na co coś zgodę, ujednolicać, koordynować, harmonizować” (por. Słownik języka polskiego pod red. prof. dr Mieczysława Szymczaka, PWN W-wa 1989, s. 642 oraz s. 767). Dlatego też należy uznać, iż przed wyartykułowaniem takiego „wspólnie uzgodnionego stanowiska” przedstawiciele wszystkich zakładowych organizacji związkowych albo przynamniej organizacji reprezentatywnych, np. ich przewodniczący, dokonują stosowanych ustaleń i formułują stanowisko, które następnie przedstawiają pracodawcy, przy czym użyte dla tego stanowiska określenie: „wspólnie uzgodnione” oznacza też, że jest ono tożsame co do treści, a więc jednolite.** Z kolei użycie przez ustawodawcę liczby pojedynczej w odniesieniu do „wspólnie uzgodnionego stanowiska”, w odróżnieniu od wskazanych w końcowej części tego samego przepisu „odrębnych stanowisk”, należy rozumieć w ten sposób, że jest ono przedstawione we jednym wspólnym piśmie adresowanym do pracodawcy. Przedstawiona wyżej interpretacja art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych oparta na regułach gramatycznych zyskuje potwierdzenie również w wykładni systemowej. Zestawienie treści tego przepisu z art. 30 ust. 4 tejże ustawy, który dotyczy wszak spraw wymagających między innymi „uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi”, a taką jest bez wątpienia wprowadzenie bądź zmiana regulaminu wynagradzania (art. 772 § 4 k.p.), wyraźnie wskazuje bowiem 12 na konieczność przedstawienia przez te organizacje wspólnie uzgodnionego stanowiska.”

(…)

„**Jeśli bowiem, co już wyżej zostało podkreślone, organizacje związkowe przedstawią pracodawcy wspólnie uzgodnione (czyli wspólne, jednolite) negatywne stanowisko, to pracodawca nie ma możliwości samodzielnego wydania regulaminu wynagradzania bądź przeprowadzenia zmian w tym regulaminie i musi prowadzić dalsze uzgodnienia
z organizacjami związkowymi**.”

(…)

„Reasumując, Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że użyte w art. 30 ust. 5 ustawy 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.”

**Z wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 X 2018 r., sygn. K 26/15**

„Konwencja (nr 98) dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126 – zał.; dalej: Konwencja nr 98), w art. 4 uznaje dobrowolne rokowania za podstawę, na której opierają się układy zbiorowe pracy, a **Europejska Karta Społeczna, sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67, ze zm.; dalej: EKS) w art. 6 zobowiązuje strony do popierania wspólnych konsultacji i dobrowolnych negocjacji pomiędzy pracownikami a pracodawcami i ich organizacjami oraz wspierania procedur pojednawczych w rozstrzyganiu sporów zbiorowych i indywidualnych. Innymi słowy, jedna z najważniejszych norm międzynarodowych stanowi, że rokowania zbiorowe są istotnym elementem wolności związkowych i nie mogą być prowadzone z naruszeniem tej wolności;** dobrowolność rokowań zbiorowych determinuje równocześnie swobodę zawierania układów zbiorowych pracy. **Trybunał Konstytucyjny stoi na stanowisku, że wspomniane zasady odnoszą się nie tylko do układów zbiorowych, ale również do wszelkich innych porozumień, których przedmiotem jest ustalenie warunków pracy oraz wynagradzania pracowników.”**

(…)

„**Dotyczy to zwłaszcza stosunków pracy nawiązywanych na podstawie umowy o pracę,
w przypadku których każda zmiana treści (w tym oczywiście w zakresie ustalonej wysokości wynagrodzenia pracownika) wymaga zgody obydwu stron, będących elementem porozumienia zmieniającego lub przesłanką skuteczności wypowiedzenia zmieniającego dokonanego przez pracodawcę.**”

(…)

„Regulamin wynagradzania ustala jednostronnie **pracodawc**a, chyba że działa u niego co najmniej jedna organizacja związkowa. Wówczas **jest on zobowiązany uzgodnić z nią
(z nimi) regulamin wynagradzania, co oznacza konieczność osiągnięcia zgodnego stanowiska wszystkich podmiotów co do jego treści. Tym samym w sytuacji działania u pracodawcy organizacji związkowych regulamin wynagradzania należy traktować jako akt dwustronny o charakterze porozumienia zbiorowego** (por. E. Maniewska, uwaga 2.2. do art. 772, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *op. cit.*), **dochodzący do skutku w drodze rokowań i na podstawie zgodnych oświadczeń partnerów społecznych, do którego odnoszą się w szczególności gwarancje wynikające z art. 59 ust. 2 Konstytucji.** Z założenia jednak regulamin wynagradzania ma charakter tymczasowy – obowiązuje do czasu objęcia pracowników układem zbiorowym pracy (por. art. 772 § 3 k.p.), przy czym uchylenie regulaminu następuje wtedy, gdy układ ustala warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określenie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę.”

(…)

„Podobna sytuacja występuje, **gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa. Wówczas warunkiem wydania przez pracodawcę regulaminu wynagradzania jest wspólnie uzgodnione pozytywne stanowisko tych związków** (chyba że nie przedstawią go one w terminie 30 dni). Jednocześnie – jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 12 lutego 2004 r., sygn. akt I PK 349/03 – **regulamin wynagradzania nie może wejść w życie bez uzgodnienia go z organizacją związkową działającą u pracodawcy; jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, to stosuje się art. 30 ust. 5 u.z.z.; to znaczy, że wspólne, negatywne stanowisko tych organizacji wyklucza możliwość ustalenia regulamin wynagradzania przez pracodawcę (OSNP nr 1/2005, poz. 4). Tak więc brak uzgodnienia projektu regulaminu wynagradzania powoduje, że w miejsce obowiązku jego wprowadzenia wchodzi zakaz takiej czynności** (zob. L. Florek, *Obowiązek wydania …*, s. 22)”

(…)

„**Innymi słowy, przedstawienie przez jedyną organizację związkową negatywnego stanowiska wobec projektu regulaminu wynagradzania, bądź też przedstawienie przez organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu przepisów k.p. wspólnie uzgodnionego negatywnego stanowiska w tej samej kwestii, wyklucza ustalenie regulaminu wynagradzania przez pracodawcę, u którego działają te organizacje**.”

(…)

„Jeśliby zatem ustawodawca dopuszczał w powyższych warunkach jednostronne ustalenie regulaminu wynagradzania przez pracodawcę, to zawarłby w jego przypadku takie samo zastrzeżenie, jakie znalazło się w odniesieniu do regulaminu pracy w art. 1042 § 2 k.p. **Brak tego zastrzeżenia oznacza zatem niedopuszczalność ustalenia regulaminu wynagradzania wobec negatywnego stanowiska organizacji związkowych.** **Fakt ten dodatkowo wzmacnia argumentację, że może być niemożliwe ustalenie takiego regulaminu, pomimo podjęcia przez pracodawcę obligatoryjnej próby jego uzgodnienia** (zob. L. Kaczyński, *Uwagi na temat modelu regulacji wynagradzania w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca
i Zabezpieczenie Społeczne” nr 4/1998, s. 5). Jednocześnie Trybunał podkreśla, że brak tego aktu w wyżej wskazanej sytuacji jest zgodny z prawem i nie może być w jakikolwiek sposób sankcjonowany (*ibidem*). **To właśnie ustalenie regulaminu wynagradzania mimo nieuzgodnienia go z organizacją związkową (organizacjami związkowymi) byłoby działaniem pracodawcy sprzecznym z przepisami prawa, bo naruszającym art. 772 § 4 zdanie drugie k.p. w związku z art. 30 ust. 5 u.z.z., i skutkowałoby wadliwością takiego aktu.**

Oczywiście pracodawca powinien nadal prowadzić rozmowy z zakładowymi organizacjami związkowymi i dążyć do wypracowania wspólnych ustaleń, lecz nie można mu stawiać zarzutu niewykonania obowiązku określonego w art. 772 § 1 i 12 k.p., a tym samym naruszenia prawa z tytułu niewprowadzenia regulaminu wynagradzania.”

(…)

„Trybunał zwrócił uwagę na to, że wnioskodawca wydaje się w błędny sposób interpretować pryncypia społecznej gospodarki rynkowej, która zakłada oparte na dialogu i współpracy partnerów społecznych rozwiązywanie konfliktów gospodarczych. W tym właśnie duchu konstytucyjne zasady społecznej gospodarki rynkowej konkretyzuje **art. 11 k.p., który *explicite* stwierdza, że ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną stosunku pracy, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. To zatem dwustronne, a nie jednostronne ustalanie warunków pracy przez pracodawców i pracowników odpowiada zasadom społecznej gospodarki rynkowej. (…)** W niniejszym przypadku tym **ważnym interesem publicznym jest konieczność ochrony konstytucyjnego prawa do rokowań i konstytucyjnej zasady dialogu społecznego**. W tym stanie rzeczy zawarte w art. 772 § 4 zdanie drugie k.p. w związku z art. 30 ust. 5 u.z.z. ograniczenia wolności działalności gospodarczej nie mogą być uznane za nieusprawiedliwione ważnym interesem publicznym.”