

Zawieszenie obowiązywania regulaminu wynagradzania, nagród i premiowania

Wobec sytuacji związanej ze stanem epidemii koronawirusa w Polsce u wielu pracodawców pogorszyła się sytuacja ekonomiczna. Już obowiązuje przepisy Kodeksu pracy przewidują kilka rozwiązań mających na celu ograniczenie kosztów pracowniczych.

Możliwość zawieszenia obowiązywania regulacji wewnętrznych

Pracodawca ma możliwości z uwagi na sytuację finansową zawiesić na czas określony w całości lub części zakładowe źródła prawa pracy (dotyczy to np. regulaminu wynagradzania regulaminu nagród lub premiowania). Taką możliwość stwarza art. 9¹ Kodeksu pracy. Warunkiem zawieszenia postanowień takich źródeł prawa pracy w całości lub w części jest:

- określona sytuacja finansowa pracodawcy (pogorszenie tej sytuacji lub widmo jej pogorszenia) – tej sytuacji nie może badać sąd,
- zawarcie porozumienia dotyczącego zawieszenia źródeł prawa pracy ze wszystkim organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy, a jeśli takie nie działają z przedstawicielem pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy,
- zawieszenie nie może trwać dłużej niż 3 lata,
- jeden egzemplarz porozumienia należy przekazać Okręgowemu Inspektorowi Pracy.

Porozumienie może regulować w sposób dowolny zakres postanowień źródeł prawa pracy jakie mają być zawieszone (np. wszystkie postanowienia, czy tylko niektóre dotyczące premii, dodatkowych składników wynagradzania, nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnych, rentowych wyższych nich wynikających z prawa powszechnie obowiązującego).

Zawieszenie nie może dotyczyć przepisów powszechnego prawa pracy.

Skutki zawieszenia

W tej sytuacji z mocy prawa od dnia zawarcia porozumienia dochodzi do zawieszenia postanowień źródeł prawa pracy i nie stosuje się ich w stosunku do pracowników bez konieczności dokonywania wypowiedzeń zmieniających lub zawierania indywidualnych dodatkowych porozumień z pracownikami. Po upływie okresu zawieszenia pracownik nie nabywa żadnych praw wynikających z tych źródeł prawa pracy, które w okresie zawieszenia nie były stosowane do pracownika (np. jeśli doszło do zawieszenia postanowień regulaminu wynagradzania dotyczących nagrody jubileuszowej i w tym czasie pracownik nabyłby prawo do takiej nagrody, to do takiej nagrody nie nabędzie już prawa, także po upływie okresu zawieszenia. Po tym okresie będzie mógł nabyć prawo do nagrody jubileuszowej następnej).

Stan prawny na dzień 5 maja 2020 r.