

Zawieszenie obowiązywania układu zbiorowego pracy

W chwili obecnej w związku z ogłoszonym stanem epidemii wywołanej wirusem SARS-CoV-2 w Polsce u wielu pracodawców pogorszyła się sytuacja ekonomiczna. Już obowiązujące przepisy Kodeksu pracy przewidują kilka rozwiązań mających na celu ograniczenie kosztów pracowniczych, niezależnie od przepisów tzw. „tarczy antykryzysowej”.

Możliwość zawieszenia postanowień układu zbiorowego pracy

Pracodawca ma możliwości z uwagi na sytuację finansową zawiesić na czas określony w całości lub części postanowienia zakładowego oraz ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub jednego z nich. Taką możliwość stwarza art. 241²⁷ Kodeksu pracy. Warunkiem zawieszenia postanowień takich układów zbiorowych 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 postanowień układu zbiorowego pracy (zakładowego, ponadzakładowego) przez pracodawcę oraz organizacje związkowe będące stroną zakładowego układu zbiorowego pracy. W przypadku, gdy u pracodawcy obowiązuje jedynie ponadzakładowy układ zbiorowy pracy do zawarcia porozumienia uprawnione są strony uprawnione do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy,
- zawieszenie nie może trwać dłużej niż 3 lata,
- porozumienie podlega zgłoszeniu do rejestru odpowiednio układów zakładowych lub układów ponadzakładowych. Ponadto informację o zawieszeniu stosowania układu ponadzakładowego strony porozumienia przekazują stronom tego układu.

Skutki zawieszenia układu zbiorowego

Porozumienie może regulować w sposób dowolny zakres postanowień układów zbiorowych 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.

W tej sytuacji z mocy prawa od dnia zawarcia porozumienia dochodzi do zawieszenia postanowień układów zbiorowych 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 dotyczących nagrody jubileuszowej i w tym czasie pracownik nabyłby by 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.