

Prawo pracownika do podwyżki po rozwiązaniu stosunku pracy

Podwyżka wynagrodzenia jest zawsze pożądanym i oczekiwanym przez pracowników zdarzeniem. Wielokrotnie ma ona miejsce na skutek podpisania przez pracodawcę oraz stronę pracowniczą porozumienia wypracowanego w negocjacjach, które mogą trwać nawet kilka miesięcy. Nie ma wątpliwości, że postanowienia o wyższej wypłacie będą dotyczyć pracowników zatrudnionych w chwili wejście porozumienia w życie.

Co jednak z pracownikami, których stosunek pracy rozwiązał się w trakcie negocjacji, czy ich również powinna objąć podwyżka?

Do naszej Kancelarii zgłosiła się Klientka, która z dniem 1 marca 2022 roku przeszła na emeryturę. Pod koniec marca 2022 roku jej były pracodawca podpisał ze związkami zawodowymi porozumienie, na mocy którego podniesiono pracownikom dość istotnie wynagrodzenia zasadnicze, z wyrównaniem od 1 stycznia 2022 roku, czyli w istocie za okres, w którym nasza Klientka jeszcze pozostawała w stosunku pracy. Rzeczona podwyżka nie tylko znacznie wpłynęłaby na jej wynagrodzenia za miesiące styczeń i luty, ale przede wszystkim na inne świadczenia ze stosunku pracy, w tym otrzymaną nagrodę jubileuszową oraz odprawę emerytalną. Nasza Klientka wystąpiła do pracodawcy z prośbą o wypłatę kwot należnych jej za okres zatrudnienia objęty podwyżkami, tj. za styczeń i luty 2022 roku, ten jednakże odmówił wskazując, że na dzień wejścia w życie porozumienia nie była już pracownikiem. Klientka zwróciła się zatem z pytaniem, czy takie stanowisko można uznać za prawidłowe?

Przyznanie pracownikom podwyżek wynagrodzenia za pracę za okres wsteczny.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 lipca 1989 r., sygn. akt III PZP 33/89 *akt prawny podwyższający z mocą wsteczną stawki osobistego zaszerzgowania pracowników ma zastosowanie również do pracownika, który w dacie wydania aktu prawnego nie był już zatrudniony, za okres jego pracy objęty podwyżką*. Podobnie Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z dnia 23 października 1996 r., sygn. akt I PRN 94/96, w którym wyjaśnił, że *w orzecznictwie Sądu Najwyższego od dawna ukształtował się pogląd, że w przypadku przyznania pracownikom podwyżek wynagrodzenia za pracę za okres wsteczny, podwyżki te obejmują wszystkich pracowników, którzy w tym okresie wykonywali pracę i nieważne jest pozbawienie takich podwyżek osób, których stosunek pracy został już rozwiązany. (...) Pominięcie przy przyznaniu takich świadczeń pracownikom (byłych pracowników), którzy w tym okresie wykonywali pracę, tylko ze względu na fakt zakończenia stosunku pracy, czy*



np. fakt dokonania im wypowiedzenia umowy o pracę, należy uznać za sprzeczny z zasadą przysługiwania wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 KP), przysługiwania wynagrodzenia według ilości, rodzaju i jakości pracy (poprzednie brzmienie art. 13 KP), czy zasadą równego traktowania pracowników (obecnie wyraźnie wyrażoną w art. 112 KP, a poprzednio wynikającą z szeregu przepisów prawa pracy).

Wobec powyższych argumentów stanowisko byłego pracodawcy Klientki naszej Kancelarii jest błędne, ona zaś ma prawo domagać się wypłaty należnych kwot na drodze sądowej.

Stan prawny na dzień 1 lipca 2022 roku