



**OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY
W BYDGOSZCZY**

Zbigniew Studziński

Bydgoszcz, dnia 2019-03-28



UNP: BG-19-12033

Znak sprawy: BG-0015.5221.5.2019

Nr rej.: Bd - 5221-Uu 07/2019

1. **ANWIL Spółka Akcyjna
z siedzibą we Włocławku**
 2. **KM NSZZ „Solidarność”
w ANWIL Spółka Akcyjna
z siedzibą we Włocławku**
 3. **MZZ Pracowników Systemu
Zmianowego i Spółek w ANWILU
Spółka Akcyjna**
 4. **MZZ Inżynierów i Techników
przy ANWIL Spółka Akcyjna
z siedzibą we Włocławku**
 5. **MZZ Pracowników Anwil S.A
i Spółek w ANWILU Spółka Akcyjna
z siedzibą we Włocławku**
- ul. Toruńska 222
87 – 805 Włocławek**

P O W I A D O M I E N I E

o postanowieniach układu niezgodnych z prawem

Działając na podstawie art. 241¹¹ § 3 Kodeksu pracy i § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. U. poz. 408), powiadamiam, że następujące postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy dla Pracowników ANWIL S.A. z siedzibą we Włocławku z dnia 8 stycznia 2019r. są niezgodne z prawem:

- art. 18 ust. 1 lit b, c, ust. 2 układu,
- art. 26 ust. 2 układu,
- art. 31 ust. 1, ust. 2 układu,
- art. 69 ust. 2 w związku z art.70 ust. 3 układu,
- załącznik nr 3, art.11 ust.1 lit. f w związku z art.17 ust.2 do układu, art. 23 ust.2,ust. 4 do układu,

- załącznik nr 6 do układu, art. 5 ust.1.

Uzasadnienie:

W dniu 04.03.2019r. wpłynął do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy wniosek pracodawcy o rejestrację zakładowego układu zbiorowego pracy dla Pracowników ANWIL S.A. z siedzibą we Włocławku .

Ustalono, że w treści zakładowego układu zbiorowego pracy zawarto postanowienia niezgodne z prawem.

W art. 18 ust.1 lit. b, c układu dotyczącym metod wynagradzania pracowników postanowiono, że pracownicy mogą być wynagradzani wynagrodzeniem zasadniczym, premią oraz dodatkiem zryczałtowanym oraz wynagrodzeniem zryczałtowanym.

W przepisach prawa pracy o wynagrodzeniu pracowników nie stosuje się wynagrodzenia zryczałtowanego.

Zakładowy układ zbiorowy pracy powinien zgodnie z art. 240 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962) określać warunki jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy.

Zakładowy układ zbiorowy pracy staje się tym samym źródłem prawa wewnątrzzakładowego określającym w sposób szczegółowy warunki pracy i płacy pracowników.

Zasady wynagradzania pracowników powinny być ujęte w zakładowym układzie zbiorowym zgodnie z art. 78 kodeksu pracy.

Z § 2 ww. artykułu wynika, że w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się w trybie przewidzianym w art. 77¹ – 77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Także w umowie o pracę pracownika należy wskazać wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia w tym wypadku opartych na postanowieniach zakładowego układu zbiorowego pracy.

W art. 31 ust. 1 strony układu postanowiły, że pracodawca **może** wprowadzić inne poza określonymi w układzie, systemy świadczeń dodatkowych związanych z pracą i zatrudnieniem. W ust. 2 postanowiono, że szczegółowe zasady poszczególnych świadczeń dodatkowych określają wewnętrzne akty organizacyjne obowiązujące pracodawcy.

W art.77² § 3 kodeksu pracy określono, że nawet regulamin wynagradzania obowiązuje u pracodawcy do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę.

Możliwość wprowadzenia postanowień określających świadczenia dodatkowe istnieje jedynie w drodze protokołów dodatkowych zawieranych na podstawie art. 241⁹ § 1 kodeksu pracy.

W art. 26 ust. 2 zakładowego układu zbiorowego pracy postanowiono, że zryczałtowany dodatek zmianowy zawiera w sobie przewidziany powszechnie obowiązującymi przepisami prawa dodatek za pracę w porze nocnej i w każdym razie nie może być niższy od tego dodatku, obliczonego za każdy miesiąc pracy.

Powyższe postanowienie jest niezgodne z prawem, gdyż dodatek za pracę w porze nocnej jest obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia za pracę, przy czym kodeks

pracy dopuszcza możliwość wprowadzenia ryczałtu za pracę w porze nocnej tylko dla pracowników stale świadczących pracę w porze nocnej poza zakładem pracy, którego wysokość będzie odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

Dodatek zmianowy jest ponadstandardowym, odrębnym składnikiem wynagrodzenia za pracę wykonywaną w zmianowej organizacji czasu pracy i powinien być wypłacany samodzielnie w konkretnie wysokości określonej w zakładowym układzie zbiorowym pracy, o czym świadczy również postanowienie zawarte w załączniku nr 6 do układu, art. 5 ust. 1 określający sposób naliczania ww. dodatku należnego po wejściu w życie postanowień układu.

W art. 69 ust. 2 postanowiono, że praca pracownika w dniu, który według rozkładu czasu pracy jest dla niego dniem wolnym od pracy jest dopuszczalna m.in. w razie szczególnych potrzeb pracodawcy.

W ust. 3 ww. przepisu postanowiono natomiast, że pracownikom wykonującym pracę ponad normy czasu pracy przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości określonej w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, z zastrzeżeniem art. 70 ust. 2.

W art. 70 ust. 3 zakładowego układu zbiorowego pracy postanowiono, że za pracę nadliczbową, o której mowa w ust. 2 (powyżej 150 godzin) zwrot czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych dopuszczalny jest wyłącznie na pisemny wniosek pracownika, a w przypadku braku takiego wniosku wyłącznie za pisemną zgodą pracownika, z zachowaniem zasad określających wymiar i termin takiego zwrotu, zawartych w przepisach powszechnie obowiązujących.

Rozróżnić jednak należy rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych wynikającą z art. 151² kodeksu pracy od rekompensaty wskazanej w art. 151³ kodeksu pracy, gdzie nie przewidziano możliwości wypłacenia wynagrodzenia i dodatku za pracę nadliczbową, a jedynie obligatoryjne udzielenia przez pracodawcę w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającą z rozkładu czasu pracy, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego czasu pracy, w terminie uzgodnionym z pracownikiem.

W załączniku nr 3 do układu, w art. 11 lit. ust. 1, lit. f postanowiono, że premia w miesięcznym systemie premiowania nie przysługuje, jeżeli pracownik znajduje się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę, za wyjątkiem wypowiedzenia z przyczyn niedotyczących pracownika.

Sam fakt, że pracownik znajduje się w okresie wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, jeśli świadczy pracę nie może pozbawiać pracownika prawa do premii na warunkach określonych w zakładowym układzie zbiorowym pracy.

Takie postanowienie jest postanowieniem niezgodnym z prawem, dyskryminującym pracownika poprzez różnicowanie jego statusu prawnego w relacji do pracowników aktualnie zatrudnionych.

Pogląd taki od dawna jest prezentowany w orzeczeniach SN, np. w wyroku SN z dnia 13 listopada 1990r., I PR 352/ 90, wyroku SN z dnia 23 października 1996r., a także w uchwale SN z dnia 21 listopada 1991r.

Takie postanowienie jest naruszeniem zasad wynagradzania za pracę wykonaną – art. 80 kodeksu pracy, wynagradzania według ilości i jakości pracy – art. 78 kodeksu pracy i równego traktowania pracowników w zatrudnieniu – art. 11² kodeksu pracy.

Powyższe dotyczy wszystkich systemów premiowania pracowników.

Uwaga: zgodnie z § 2 ust. 3 pkt 2,3,6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 04 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie

rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych(Dz. U. Nr 34, poz. 408) do wniosku o rejestrację zakładowego układu zbiorowego pracy należy dołączyć aktualne pełnomocnictwa osób zawierających układ w imieniu organów do tego uprawnionych, odpis orzeczenia sądu stwierdzającego reprezentatywność organizacji związkowej, wyciąg ze statutu organizacji związkowej lub organizacji pracodawców wskazujący organ właściwy do zawarcia układu.

Poza tym, jeśli wnioskodawca objęty jest układem ponadzakładowym powinien udostępnić tekst tego układu - § 2 ust.5 ww. rozporządzenia.

W załączeniu przesyłam 7 egzemplarzy zakładowego układu zbiorowego pracy zawartego 8 stycznia 2019r.

Pouczenie:

Za zgodą stron, wyrażoną na piśmie, układ może być wpisany do rejestru bez wyżej wymienionych postanowień.

W przypadku braku zgody stron na wpisanie układu do rejestru bez wyżej wymienionych postanowień, wzywam strony do dokonania w układzie odpowiednich zmian w terminie 14 dni od dnia doręczenia niniejszego powiadomienia, pod rygorem odmowy rejestracji układu.

Okręgowy Inspektor Pracy

mgr Zbigniew Studziński

.....
(podpis i pieczęć okręgowego inspektora pracy)