

Warszawa, dnia 28 marca 2019 r.

BAS-WAP-378/19

Pani Poseł  
Joanna Mucha  
Klub Parlamentarny  
Platforma Obywatelska  
– Koalicja Obywatelska

**Opinia prawna**  
**na temat interpretacji art. 27 ust. 3 oraz art. 30 ust. 6 ustawy o związkach**  
**zawodowych (według pytań szczegółowych)**

**I. Tezy opinii**

1. Tryb przewidziany w art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych nie znajdzie zastosowania przy ustalaniu zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych, o którym mowa w art. 27 ust. 3 tej ustawy.
2. Art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych wymaga uzgodnienia zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych z zakładową organizacją związkową, czyli przyznaje jej w tych sprawach kompetencje o charakterze decydującym. Pracodawca nie może ustalić zasad podziału tych środków bez osiągnięcia w tej sprawie porozumienia z zakładową lub zakładowymi organizacjami związkowymi, o których mowa w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.
3. Art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych należy interpretować w ten sposób, że konieczne jest uzgodnienie wyżej określonych zasad podziału ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, a nie np. tylko z tymi, o których mowa w art. 30 ust. 6 tej ustawy.

## II. Przedmiot opinii

Przedmiotem niniejszej opinii jest udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

1) *W jakim trybie lub według jakich zasad, winno być dokonywane przez pracodawcę ustalanie lub zmiana zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej - o jakiej mowa w art. 27 ust. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych?*

2) *Czy tryb opisany do 31 grudnia 2018 r. w art. 30 ust. 5 ww. ustawy, a obecnie w art. 30 ust. 6 ww. ustawy znajdował lub znajduje zastosowanie do uzgadniania zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej?*

3) *Czy do uruchomienia przez pracodawcę środków na wynagrodzenia pracowników państwowej sfery budżetowej może dojść przy braku wspólnie uzgodnionego stanowiska działających organizacji związkowych?*

4) *Czy do uruchomienia środków na wynagrodzenia pracowników państwowej sfery budżetowej, przy kilku organizacjach związkowych (w tym dwóch reprezentatywnych), wystarcza uzgodnienie dokonane przez pracodawcę wyłącznie z jedną reprezentatywną organizacją związkową w sytuacji, gdy z drugą taką organizacją związkową zasad tych nie uzgodniono, a z pozostałymi niereprezentatywnymi w ogóle ich nie uzgadniano?*

Zacytowane powyżej pytania poprzedzono następującym wyjaśnieniem:

*Treść art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, stanowi, że „Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych.” W powszechnej opinii i zgodnie z literalno-gramatyczną wykładnią tego przepisu użycie sformułowania "w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową" oznacza, że wykonanie tej kompetencji przez pracodawcę jest uzależnione od przeprowadzenia rokowań z organizacją związkową lub organizacjami związkowymi, w wyniku których wszyscy uczestnicy rokowań zaaprobuje treść wypracowanego wspólnie rozstrzygnięcia. W wyniku nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z dniem 1 stycznia 2018 r. art. 30 ust. 5 uzyskał brzmienie: „W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania*

*i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe” - istnieje tu zatem obligatoryjność zawarcia uzgodnienia między organizacjami związkowymi, zważyć jednak należy, że nowe brzmienie art. 30 ust. 6 ustawy pozwala na samodzielne podjęcie decyzji przez pracodawcę w sytuacji braku przedstawienia wspólnego uzgodnionego stanowiska organizacji związkowych jedynie w sytuacji ustalenia: regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 1517 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy oraz indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, a więc stricte nie dotyczy zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej.*

Opinia została przygotowana na zlecenie Pani Poseł Joanny Muchy przyjęte do realizacji w dniu 25 lutego 2019 r. z uwzględnieniem następujących aktów prawnych:

- 1) ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 263), zwana dalej: „UZZ”,
- 2) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.), zwana dalej: „KP”.

### **III. Interpretacja art. 27 ust. 3 oraz art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych**

#### **Ad pytania 1)**

1. Podstawowym zagadnieniem, które należy wyjaśnić przystępując do odpowiedzi na postawione pytania, jest dokonanie rozróżnienia procedury przewidzianej w art. 27 ust. 3 UZZ<sup>1</sup> oraz art. 30 ust. 5 i 6 tej ustawy<sup>2</sup>. Otóż, art. 27 ust. 3

---

<sup>1</sup> 3. Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych.

<sup>2</sup> 5. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.

6. Jeżeli w sprawie ustalenia:

UZZ wprowadza ogólną zasadę, zgodnie z którą ustalanie i zmiana regulaminów nagród (premiowania) oraz zasad podziału środków powinno odbywać się „w uzgodnieniu” z zakładową organizacją związkową (jeżeli taka organizacja funkcjonuje u pracodawcy), zaś art. 30 ust. 5 UZZ określa zasady współdziałania pracodawcy ze związkami w tym zakresie, jeżeli w zakładzie pracy działają dwa związki lub więcej.

2. Pytanie 1) odnosi się do art. 27 ust. 3 UZZ, a więc do sytuacji, kiedy u pracodawcy działa jedna zakładowa organizacja związkowa. Tryb przewidziany w art. 30 ust. 5 i 6 zostanie omówiony w ramach udzielania odpowiedzi na pytanie 2) i 3).

3. Zgodnie z art. 27 ust. 3 UZZ zasady podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych (w poprzednim brzmieniu tej jednostki redakcyjnej<sup>3</sup>: „w państwowej jednostce sfery budżetowej”) powinny być ustalane i zmieniane przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. UZZ nie określa żadnego trybu i zasad prowadzenia takich uzgodnień, pozostawiając te kwestie pracodawcy i związkowi zawodowemu.

Wobec braku określenia w art. 27 ust. 3 UZZ trybu współpracy pracodawcy ze związkiem zawodowym polegającej na uzgadnianiu (podobnie, jak ma miejsce w przypadku zobowiązania pracodawcy do współpracy ze związkiem zawodowym w zakresie ustalania regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz przyznawania świadczeń z tego funduszu - art. 27 ust. 1 i 2 UZZ<sup>4</sup> oraz regulaminu

---

1) regulaminu wynagradzania,

2) regulaminów nagród i premiowania,

3) regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,

4) planu urlopów lub regulaminu pracy,

5) okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,

6) wykazu prac, o którym mowa w art. 151<sup>7</sup> § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,

7) indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz. 1155, z 2013 r. poz. 567, z 2016 r. poz. 2206 oraz z 2018 r. poz. 1480)

- organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

<sup>3</sup> Przed nowelizacją dokonaną ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 1608), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.

<sup>4</sup> Art. 27. 1. Ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową.

2. Przyznawanie świadczeń z funduszu, o którym mowa w ust. 1, jest dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

nagród i premiowania - art. 27 ust. 3 UZZ<sup>5</sup>), można powołać interpretacje dokonane w odniesieniu do 77<sup>2</sup> § 4 KP<sup>6</sup>, w którym mowa o „uzgadnianiu” z zakładową organizacją związkową regulaminu wynagradzania.

Elżbieta Maniewska, interpretując art. 77<sup>2</sup> KP stwierdza: *Uzgodnienie przez organizację związkową regulaminu zaproponowanego przez pracodawcę z reguły następuje po rokowaniach stron dotyczących jego szczegółowej treści. W trakcie rokowań strona związkowa może składać własne propozycje. Do uzgodnienia dochodzi z chwilą akceptacji przez strony całej treści regulaminu. Wymóg "uzgodnienia" powoduje, że w rzeczywistości to nie pracodawca władczo ustala regulamin, lecz powstaje on jako porozumienie pracodawcy z organizacją związkową.*<sup>7</sup>.

Z kolei P. Prusinowski, komentując ten przepis uznaje, że jeśli u pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, to jej zgoda jest konstytutywna. *Określenie „uzgodnić” w tym wypadku oznacza „uzyskać zgodę”. W konsekwencji nieakceptowanie przez stronę związkową projektu regulaminu przedłożonego przez pracodawcę stoi na przeszkodzie jego skutecznego wprowadzenia*<sup>8</sup>.

Barbara Wagner wyraża następujący pogląd: *Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli działa u niego zakładowa organizacja związkowa – uzgadnia z nią regulamin. Uzgodnienie regulaminu to osiągnięcie zgodnego stanowiska co do jego treści. Postanowienia regulaminu, na które zakładowa organizacja związkowa nie wyraziła zgody, nie będą miały mocy obowiązującej (por. wyrok SN z 8.09.2015 r., I PK 234/14, LEX nr 2122365). W razie braku zgody na treść całego regulaminu, akt ten nie będzie mógł być wydany przez pracodawcę samodzielnie. Taki pogląd przeważa w literaturze (np. W. Muszalski [w:] „Kodeks pracy. Komentarz”, red. W. Muszalski, 2003, s. 138; D. Kotowska [w:] J. Wrątny, D. Kotowska, B. Skulimowska, J. Szczot, „Nowy kodeks pracy. Tekst jednolity Ustawy z komentarzem i przepisami wykonawczymi oraz orzecznictwem Sądu Najwyższego”, red. J. Wrątny, Warszawa 2000, s. 88; J. Skoczyński [w:] „Kodeks pracy. Komentarz”, red. Z. Salwa, 2005, s. 351). Odmienne stanowisko w tej kwestii zajął Z. Salwa („Kodeks pracy...”, Bydgoszcz 1997, s. 133), argumentując, że użycie w art. 77<sup>2</sup> § 4 k.p. czasownika „uzgadniać” w formie*

---

<sup>5</sup> 3. Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; (...).

<sup>6</sup> § 4. Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

<sup>7</sup> K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94), LEX/el., 2018.

<sup>8</sup> P. Prusinowski [w:] K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, 2018, LEX.

*niedokonanej należy rozumieć w taki sposób, że wydanie regulaminu wymaga procesu negocjacyjnego – uzgadniania właśnie, ale uzgodnienie jego treści nie jest konieczne*<sup>9</sup>.

Stanowisko zaprezentowane przez Z. Salwę jest poglądem odosobnionym, ponieważ zdecydowana większość przedstawicieli doktryny opowiada się za rozumieniem pojęcia „uzgadniać” jako „osiągać zgodne stanowisko”. Podobny pogląd prezentowany jest w orzecznictwie sądowym. *W judykaturze wyrażone zostało zapatrywanie, że określenie "w uzgodnieniu" z przedstawicielami związków zawodowych oznacza, iż wykonywanie przez pracodawcę kompetencji, która powinna być uzgodniona z działającą w zakładzie pracy zakładową organizacją związkową, jest uzależnione od przeprowadzenia rokowań z przedstawicielami związków zawodowych, w wyniku których zostanie zaaprobowana treść wypracowanego wspólnie rozstrzygnięcia. Milczenie przedstawicieli związków zawodowych i niepodjęcie rokowań nie może być uznane za dorozumianą (domniemaną) aprobatę propozycji pracodawcy (uchw. SN z 28.5.1998 r., III ZP 13/98, OSP 1999, Nr 4, poz. 73 z glosą L. Kaczyńskiego)*<sup>10</sup>.

### **Ad pytania 2) i 3)**

1. Pytanie 2) i 3) odnosi się do sytuacji, kiedy u pracodawcy działają co najmniej dwie zakładowe organizacje związkowe. Wówczas, zgodnie z art. 30 ust. 4 UZZ – „w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę” (czyli m.in. w sprawie podziału środków na wynagrodzenia pracownicze) organizacje te mogą stworzyć wspólną reprezentację. Jest to prawo, nie zaś obowiązek organizacji związkowych. Jednocześnie, zgodnie z art. 30 ust. 5 zdanie pierwsze UZZ „w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi stanowiska” (czyli m.in. w sprawie podziału środków na wynagrodzenia, o którym mowa w art. 27 ust. 3 UZZ) „organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko”.

Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa (zgodnie z art. 30 ust. 5 zdanie drugie UZZ) porozumienie zawarte przez te organizacje.

---

<sup>9</sup> B. Wagner w komentarzu do ar. 77<sup>2</sup> KP [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP, 2017, LEX.

<sup>10</sup> W ten sposób A. Świątkowski w komentarzu do ar. 77<sup>2</sup> KP [w:] A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, 2018, Legalis.

2. Problemem przedstawionym w pytaniu 2) jest zagadnienie, czy do omawianego uzgodnienia można zastosować tryb przewidziany w art. 30 ust. 6 UZZ, zgodnie z którym w sytuacji, kiedy „organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu” – decyzję w sprawie ustalenia np. regulaminu wynagradzania podejmuje pracodawca (po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych).

Jednoznaczne stanowisko w tej kwestii zostało wyrażone w piśmie Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy skierowanym do Przewodniczącego Rady Krajowej Sekcji Pracowników Skarbowych NSZZ Solidarność<sup>11</sup>. Interpretując treść ówczesnego art. 27 ust. 3 UZZ w związku z art. 30 ust. 4 i 5 UZZ (czyli w aktualnym stanie prawnym art. 30 ust. 5 i 6 UZZ), stwierdzono: *W literaturze podkreśla się, iż stosownie do art. 27 ust. 3 podział środków przyznanych globalnie przez właściwy organ na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w określonej państwowej jednostce sfery budżetowej następuje w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową lub wspólną reprezentacją zakładowych organizacji związkowych działających w tej jednostce. (...)*

*W art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych została zawarta ogólna zasada, że w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. (...) art. 30 ust. 5, określając sposób postępowania pracodawcy w razie nieprzedstawienia przez organizacje związkowe wspólnie uzgodnionego stanowiska, ogranicza możliwość podjęcia przez niego samodzielnej decyzji tylko do spraw wymienionych w tym przepisie. Pracodawca nie może zatem zastosować tego trybu postępowania w sprawach wymienionych w art. 27 ust. 3 zdanie drugie ustawy o związkach zawodowych. Zważywszy, że przepis ten wymaga uzgodnienia zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej z zakładową organizacją związkową, więc przyznaje jej w tych sprawach kompetencje o charakterze stanowczym, zatem*

---

<sup>11</sup> [http://www.skarbowcy.pl/blaster/extarticle.php?show=article&article\\_id=24269](http://www.skarbowcy.pl/blaster/extarticle.php?show=article&article_id=24269) [dostęp z 18 marca 2019 r.].

*pracodawca nie może ustalić zasad podziału środków na wynagrodzenia bez osiągnięcia w tej sprawie porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi.*

3. W art. 30 ust. 6 UZZ wymieniono następujące dokumenty (zasady, akty), które podlegają ustaleniom w trybie przewidzianym w tym przepisie:

- 1) regulaminy wynagradzania,
- 2) regulaminy nagród i premiowania,
- 3) regulaminy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- 4) plany urlopów lub regulaminy pracy,
- 5) okresy rozliczeniowe, o których mowa w art. 135 § 2 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,
- 6) wykazy prac, o których mowa w art. 151<sup>7</sup> § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,
- 7) indywidualne rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz. 1155, z 2013 r. poz. 567, z 2016 r. poz. 2206 oraz z 2018 r. poz. 1480).

Wśród wymienionych dokumentów nie wskazano „zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych”, o których mowa w art. 27 ust. 3 UZZ. Tryb przewidziany w art. 30 ust. 6 UZZ (w poprzednim stanie prawnym w art. 30 ust. 5) nie znajdzie zatem, zastosowania przy ustalaniu zasad podziału środków na wynagrodzenia, o którym mowa w art. 27 ust. 3 UZZ.

W opinii Janusza Żołyńskiego, komentującego art. 30 ust. 5 UZZ (czyli obecny art. 30 ust. 6 UZZ): *Wyłonienie wspólnego stanowiska przez związki zawodowe oraz konsekwencje braku tej jednolitości co do wewnętrzzakładowych aktów prawa zostały przez ustawodawcę wyraźnie zawężone<sup>12</sup>, ponieważ dotyczy ono wyłącznie ustalenia dokumentów wymienionych w tym przepisie. Autor ten stwierdza, że: Oznacza to, że przy zamiarze wprowadzenia w życie innych aktów prawa wewnętrznego, w przypadku których wymagane jest uzgodnienie ze związkami zawodowymi, brak takiego uzgodnienia powoduje niemożność wprowadzenia tego aktu do stosowania.*

4. Zaprezentowane powyżej stanowiska wydają się w pełni uzasadnione. Poza literalną wykładnią art. 30 ust. 6 UZZ, należy wskazać argumenty wynikające z wykładni

---

<sup>12</sup> J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych*, LEX, 2014.



systemowej. Interpretując art. 27 ust. 3 UZZ w związku z art. 30 ust. 6 UZZ, można dokonać porównania tych przepisów z art. 77<sup>2</sup> KP oraz art. 104<sup>2</sup> KP<sup>13</sup>.

W obu przepisach KP mowa o obowiązku uzgadniania z zakładową organizacją związkową, przy czym zgodnie z art. 104<sup>2</sup> § 2 KP pracodawca powinien ustalić z tą organizacją termin uzgodnienia treści regulaminu pracy – a w sytuacji nieuzgodnienia tego aktu w ustalonym terminie może on ustalić tę treść bez stanowiska związku zawodowego. Takiego trybu nie przewidziano w art. 77<sup>2</sup> KP w odniesieniu do uzgadniania regulaminu wynagradzania, co oznacza, że w tym wypadku nie przewidziano przepisu, który mógłby zapobiegać sytuacji, kiedy zakładowa organizacja związkowa nie wyraża swojej opinii o przedstawionym przez pracodawcę projekcie regulaminu. O ile w przypadku art. 77<sup>2</sup> KP uzgodnienie regulaminu wynagradzania jest warunkiem koniecznym (*conditio sine qua non*), o tyle w przypadku regulaminu pracy zostało przyjęte inne rozwiązanie. Zgodnie z art. 104<sup>2</sup> KP w razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie regulamin ustala pracodawca.

Analogiczne rozróżnienie występuje w art. 27 ust. 3 UZZ (kiedy u pracodawcy działa jedna organizacja zakładowa) i w art. 30 ust. 5 (kiedy tych organizacji jest więcej) oraz w art. 30 ust. 6 UZZ, który wprowadza dodatkową procedurę postępowania, ale tylko w odniesieniu do ściśle określonych w tym przepisie aktów.

Z tego względu, należy uznawać, że art. 27 ust. 3 UZZ wymaga uzgodnienia przez pracodawcę zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych z zakładową organizacją związkową, czyli przyznaje jej w tych sprawach kompetencje o charakterze stanowczym.

Oznacza to, że pracodawca nie może ustalić zasad podziału środków na wynagrodzenia bez osiągnięcia w tej sprawie porozumienia z zakładową lub zakładowymi organizacjami związkowymi, o których mowa w art. 30 ust. 5 UZZ.

---

<sup>13</sup> Art. 104<sup>2</sup>. § 1. Regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. § 2. W razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca.

#### **Ad pytania 4)**

W art. 30 ust. 5 UZZ mowa o zakładowych organizacjach związkowych, czyli nie dokonano żadnego rozróżnienia, jak uczyniono to np. w art. 30 ust. 6 UZZ wskazując „organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust.1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy”. W związku z tym, pracodawca uzgadniając na podstawie art. 27 ust. 3 UZZ zasady podziału środków na wynagrodzenia, powinien zwrócić się do wszystkich zakładowych organizacji związkowych. Organizacje te mogą tworzyć wspólną reprezentację, a jednocześnie bez względu na to, czy ją utworzą, muszą przedstawić wspólnie uzgodnione stanowisko na temat przedstawionego przez pracodawcę planu zasad podziału środków, o których mowa w art. 27 ust. 3 UZZ. Uzgodnienie dokonane przez pracodawcę tylko z wybraną organizacją (wybranymi organizacjami) byłoby sprzeczne z art. 27 ust. 3 UZZ w związku z art. 30 ust. 5 UZZ.

Pracodawca nie może ustalić zasad podziału środków na wynagrodzenia bez osiągnięcia w tej sprawie porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi.

Autor:  
Irena Galińska-Rączy  
ekspert ds. legislacji  
w Biurze Analiz Sejmowych

Akceptował:  
Wicedyrektor Biura Analiz Sejmowych

Przemysław Sobolewski

*Deskryptory bazy REX: związki zawodowe, wynagrodzenia, finanse publiczne.*