



Warszawa, *13 sierpnie 2008 r.*

RZECZPOSPOLITA POLSKA
Rzecznik Praw Obywatelskich

RPO-588414-III/08/JP

00-090 Warszawa Tel. centr. 0-22 551 77 00
Al. Solidarności 77 Fax 0-22 827 64 53

Pan
Tomasz ARABSKI
Szef Kancelarii
Prezesa Rady Ministrów

Wzajemny Bemie Ministrowe

Pragnę Pana uprzejmie poinformować, że do Rzecznika Praw Obywatelskich zwracają się przedstawiciele jednostek organizacyjnych, do których mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 233, poz. 1458). Przedmiotem tych wystąpień jest wątpliwość, czy z art. 39 powołanej ustawy wynika bezwzględny nakaz określenia wskazanych w nim wymagań kwalifikacyjnych oraz warunków płacy dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, wyłącznie w regulaminie wynagradzania, czy też dopuszczalne jest unormowanie tych kwestii w układzie zbiorowym pracy.

Opinię w powyższej kwestii przedstawił Departament Prawny w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w piśmie znak: DP-171-203(9)/09 z dnia 20 maja 2009 r., w której, powołując się na treść art. 39 i 43 wyżej wymienionej ustawy oraz przepisy działu III Kodeksu pracy, zaprezentowano pogląd, iż „brzmienie art. 39 ustawy o pracownikach samorządowych przesądziło bezpośrednio o konieczności wprowadzenia regulaminów wynagradzania przez wszystkich pracodawców niezależnie od funkcjonujących układów zbiorowych. Posiłkowe stosowanie przepisów Kodeksu pracy może spowodować duże wątpliwości interpretacyjne np. czy można zgodnie z Kodeksem pracy zastąpić regulamin wynagradzania układem zbiorowym. A zatem należy stwierdzić, iż w stosunku do pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach i urzędach, o których mowa w art. 2 ww. ustawy o pracownikach samorządowych, obowiązują regulaminy wynagradzania. Tym samym dotychczasowe układy zbiorowe powinny zostać wypowiedziane w celu zaproponowania nowych warunków wynagradzania, z zastosowaniem art. 241 oraz 241¹³ Kodeksu pracy.

Należy zaznaczyć, że wprowadzie ustawa o pracownikach samorządowych jest aktem normatywnym równorzędnym z ustawą - Kodeks pracy i - jako pragmatyka pracownicza - może zawierać odmienne regulacje, nawet mniej korzystne niż przewidziane w Kodeksie, to jednak Kodeks pracy jest aktem normatywnym o podstawowym znaczeniu w dziedzinie prawa pracy, do którego odsyła również art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, w sprawach nieuregulowanych w ustawie.

Wymaga wyraźnego podkreślenia, że przepisy Kodeksu pracy określają autonomiczne źródła prawa pracy i wskazują ich hierarchię. Zgodnie z art. 9 Kp, ilekroć w Kodeksie jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą zaś być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

Regulaminy, w tym regulaminy wynagradzania, są zatem aktami normatywnymi podrzędnymi w stosunku do układów zbiorowych pracy. Ponadto - w założeniu ustawodawcy - regulaminy wynagradzania nie powinny mieć charakteru trwałego. Świadczy o tym zapis art. 77² § 3 Kp, w myśl którego regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym 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.


Należy również podkreślić, że regulamin wynagradzania, jak sama nazwa wskazuje, dotyczy jedynie materii wynagradzania za pracę i - ewentualnie - innych świadczeń związanych z pracą. Zakres przedmiotowy układu zbiorowego pracy może być znacznie szerszy. Zgodnie bowiem z art. 240 § 1 i 2 Kp, układ określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy oraz wzajemne zobowiązania stron układu, a także może określać inne sprawy, nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

Rzecznik Praw Obywatelskich nie znajduje zatem uzasadnienia do twierdzenia o konieczności wypowiedzania dotychczasowych układów zbiorowych pracy, którymi objęci są umowni pracownicy samorządowi, w celu zastosowania do nich regulaminów wynagradzania. Obowiązek taki nie wynika *expressis verbis* z przepisów ustawy o pracownikach samorządowych. W tej sytuacji decyzję w tym zakresie powinny podejmować bezpośrednio strony, które układ zawarły (art. 241⁷ § 1 pkt 1 Kp).

Mając powyższe na względzie Rzecznik Praw Obywatelskich wyraża pogląd, że przepisy wyżej wymienionej ustawy nie nakładają obowiązku wypowiedzenia dotychczasowych układów zbiorowych pracy w części dotyczącej materii przewidzianej w art. 39 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach samorządowych, nie ograniczają tym samym możliwości określenia w układzie zbiorowym pracy dla umownych pracowników samorządowych wymagań kwalifikacyjnych oraz szczegółowych warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego. Należy przy tym mieć na uwadze, że postanowienia już istniejących układów powinny być dostosowane do nowego stanu prawnego.

Działając na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147 ze zm.) uprzejmie proszę Pana Ministra o zajęcie stanowiska w przedmiotowej sprawie.

Z poszanowaniem

Z upoważnienia
Rzecznika Praw Obywatelskich

Stanisław Trociuk
Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich