

Zabrze, 11.10.2012 r.

Biuro Kontroli
Urząd Miejski w Zabrze
w miejscu

dot. pisma z dnia 25.09.2012 r.

Opinia prawna dotycząca interpretacji art. 11 "Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Nie Będących Nauczycielami Zatrudnionych w Placówkach Oświatowych Prowadzonych przez Miasto Zabrze".

Niniejsza opinia prawna powstała na podstawie poniższych materiałów:

1. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458 ze zm.) – dalej jako u. o p. s.,
2. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Nie Będących Nauczycielami Zatrudnionych w Placówkach Oświatowych Prowadzonych przez Miasto Zabrze zawarty w dniu 25 kwietnia 2002 r. w Zabrze – dalej jako PUZP,
3. Regulamin Premiovania Pracowników Administracyjno-Obsługowych Przedszkola nr 25 w Zabrze,
4. Komentarz do art. 241⁶ kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Lubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX, 2009, wyd. V.

Pytanie prawne Biura Kontroli

Biuro Kontroli zwróciło się z wnioskiem o interpretację „Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Nie Będących Nauczycielami Zatrudnionych w Placówkach Oświatowych Prowadzonych przez Miasto Zabrze” [zawartym w dniu 25.04.2002 r. w Zabrze (ze. zm.)] w zakresie art. 11 (zał. nr 1) dotyczącego tzw. funduszu premiowego, który ustala się w wysokości 20% płac zasadniczych bez doprecyzowania, czy chodzi o środki zagwarantowane w budżecie jednostki na dany rok, czy o środki budżetowe

R

faktycznie wykonane na dzień 31 grudnia z uwzględnieniem dni nieprzepracowanych, rotacji zatrudnionych i innych okoliczności wpływających na ustaloną „pulę premii”.

Stan faktyczny przedstawiony w piśmie z dnia 25.09.2012 r.

„Zgodnie z ww. art. 11 w placówkach oświatowych w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe pracowników objętych Układem tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20% *plac zasadniczych*, z przeznaczeniem na premie dla tych pracowników. Zasady podziału funduszu premiowego i przyznawania premii określa regulamin premiowania.

W rozumieniu kontrolowanych miejskich jednostek organizacyjnych w przypadku, gdy występują okoliczności wypłaty świadczeń chorobowych, nie ma to żadnego wpływu na tzw. „pulę premii”.

Odpowiadając na powyższe pytanie prawne, wskazać należy, że na podstawie art. 36 ust. 1 i 2 u. o p. s. pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Wynagrodzenie zasadnicze jest głównym, powszechnym, stałym i koniecznym elementem wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie to wyznacza, zróżnicowany według sposobu ustalania podstawy obliczeniowej zarobku, system wynagradzania. Kwota odpowiadająca najmniejszej przyjętej do obliczenia wynagrodzenia jednostce podstawy obliczeniowej to **stawka wynagrodzenia**.

Zgodnie z art. 11 ust. 1 pkt 3 PUZP w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe pracowników objętych Układem tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20% *plac zasadniczych* – z przeznaczeniem na premie dla pracowników pozostałych placówek oświatowych. Art. 11 ust. 2 PUZP wskazuje, że zasady podziału funduszu premiowego i przyznawania premii określa regulamin premiowania.

Na podstawie § 2 ust. 1 Regulaminu Premiowania Pracowników Administracyjno-Obserwacyjnych Przedszkola nr 25 w Zabrze „Premia jest przyznawana w ramach posiadanych

R

środków na wynagrodzenie osobowe pracowników objętych Układem w wysokości 20% płac zasadniczych tym pracownikom, którzy właściwie wywiązują się z powierzonych im zadań (...).”

Paragraf 3 ww. Regulaminu wskazuje, że „Wysokość indywidualnej premii może wynosić 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika. W szczególnych przypadkach pracownik może otrzymać premię wyższą, która nie może jednak przekroczyć 50% uposażenia zasadniczego pracownika”.

Kolejne postanowienia tego Regulaminu zawierają regulacje dotyczące utraty prawa do premii za dany miesiąc, zasad odrębnego naliczania premii w przypadku, kiedy pracownik nie przepracował całego miesiąca, w tym za miesiąc w którym pracownik chorował, a także podstawę prawną nie obniżania pracownikowi premii.

Zgodnie z § 6 ust. 2 Regulaminu „Premia przyznawana jest za okres miesiąca kalendarzowego w terminie wypłaty wynagrodzenia następującego w miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do premii.

Mając na uwadze powyższe postanowienia Regulaminu Premiowania Pracowników Administracyjno-Obsługowych Przedszkola nr 25 w Zabrzu, który reguluje zasady podziału funduszu premiowego i przyznawania premii wydaje się, że fundusz premiowy, o którym mowa w art. 11 ust. 1 pkt 3 PUZP, tworzy się w wysokości 20% płac zasadniczych, pomniejszanej jedynie w przypadkach, kiedy jest podstawa prawna do obniżenia lub pozbawiania pracownika premii, przewidzianych w Regulaminie, a to z następujących względów:

- § 5 ust. 2 Regulaminu Premiowania Pracowników Administracyjno-Obsługowych Przedszkola nr 25 w Zabrzu wskazuje, że „Premia za miesiąc w którym pracownik chorował naliczana jest od premii indywidualnej, której mowa w § 3 ust. 1 za faktycznie przepracowany czas pracy (...)”, jednocześnie ust. 3 tego § wskazuje, że „Pracodawca może nie obniżyć pracownikowi premii w przypadku jego choroby gdy jego nieobecność nie obciąży dodatkowo obowiązkami innych pracowników, a nieobecny pracownik nadrobi zaległości spowodowane jego chorobą”;

- § 4 ww. Regulaminu wylicza (wydaje się, że enumeratywnie) przypadki, w których pracownik traci prawo do premii za dany miesiąc;

- § 5 ww. Regulaminu wylicza przypadki, w których premia może (**ale nie musi**) zostać obniżona;

K

- § 5 ust. 1 ww. Regulaminu wskazuje, że „Premia wymaga odrębnego naliczenia w przypadku kiedy pracownik nie przepracował całego miesiąca” jednocześnie wskazując sposób obliczania tej premii jedynie przypadku choroby pracownika.

Jeżeli premia przyznawana jest tym pracownikom, którzy właściwie wywiązują się z powierzonych im zadań, to premia taka nie będzie wypłacana pracownikom, którzy pracy nie wykonują (np. pracownikom korzystającym z urlopów bezpłatnych mimo tego, że postanowienia Regulaminu nie pozbawiają takich pracowników prawa do premii).

Mając na uwadze powyższe postanowienia fundusz premiowy ustalony na danych rok budżetowy stanowi wartość zmienną, zależnie od wypłaconych wynagrodzeń.

Na poparcie powyższego stwierdzenia wskazuje się na treść art. 10 ust. 1 PUZP, który jednoznacznie reguluje, że „W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracowników objętych Układem tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe, pozostający w dyspozycji pracodawcy”.

W art. 11 ust. 1 pkt 3 PUZP mowa jest jedynie, że fundusz premiowy tworzony jest w wysokości 20% płac zasadniczych.

Jednocześnie wskazać należy, że zgodnie z brzmieniem przepisu art. 241⁶ § 1 k.p. treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

Powyższe postanowienie zostało również zapisane w art. 21 ust. 3 PUZP, a spory powstałe przy wyjaśnianiu treści postanowień Układu będą rozstrzygane przez powołany w tym celu zespół składający się z 2 przedstawicieli każdej ze stron (art. 21 ust. 4 PUZP).

Dlatego też przypomnieć należy, że wykładnia postanowień układu lub innego porozumienia zbiorowego powinna uwzględniać zamiar i wolę stron, które go zawarły (art. 65 § 2 k.c.). W razie wątpliwości powstających przy wykładni sąd powinien dążyć do ustalenia, co strony miały na myśli i co zamierzały osiągnąć. Postanowienia układu podlegają bowiem sądowej wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej reguł, a nie tylko wykładni językowej (wyrok SN z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000, nr 6, poz. 216).

W wyroku z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 195, Sąd Najwyższy stwierdził, że do układu zbiorowego jako źródła prawa pracy mają zastosowanie ogólne zasady interpretacji norm prawnych; szczególne znaczenie ma jednak wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron, które zawarły układ. Uzasadniając to stanowisko, Sąd Najwyższy dodał, że co prawda układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa pracy, ale przy jego interpretacji - ze względu na jego swoistość - w toku

wykładni większą niż zwykłą rolę należy przypisać woli stron, które go zawierają. W kolejnym wyroku z dnia 7 grudnia 2000 r., I PKN 142/00, OSNAPiUS 2002, nr 14, poz. 334, Sąd Najwyższy odniósł się wprost do oceny znaczenia wykładni postanowień układu zbiorowego pracy, dokonanej zgodnie z art. 241⁶ § 1, wyrażając pogląd, że formułowane na podstawie tego przepisu przez strony układu zbiorowego pracy wyjaśnienia treści jego postanowień są prawnie wiążące. Zdaniem Sądu Najwyższego dokonane w ten sposób ustalenia są wiążące także dla organów rozstrzygających spory, tak jak wiążące są dla nich postanowienia samego układu, pod warunkiem że nie pozostają one w sprzeczności z aktami prawnymi wyższego rzędu. Do wniosku takiego prowadzi wykładnia systemowa i funkcjonalna art. 241⁶. Ponieważ układ zbiorowy pracy jest wspólnym aktem jego stron, ustawodawca uznał, że to właśnie strony wspólnie mogą wyjaśniać treść jego postanowień (zarówno normatywnych, jak i obligacyjnych), przy założeniu, że wyjaśnienia te są wiążące, gdyż w przeciwnym razie ustanowienie regulacji zawartej w art. 241⁶ właściwie pozbawione byłoby sensu. Z przepisu tego wynika bowiem nie tylko, że strony układu zbiorowego pracy mogą wyjaśniać treść jego postanowień, ale także, iż wyjaśnienia te są w sensie prawnym wiążące, tak jak wiążący jest sam układ zbiorowy pracy. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lipca 2001 r., II UKN 477/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 272, stwierdzając, że sąd nie może odmiennie interpretować postanowień układu zbiorowego pracy dotyczących zasad wynagradzania pracowników niż uczyniły to strony układu na podstawie art. 241⁶, chyba że wykładnia ta prowadzi do rozwiązania sprzecznego z aktem prawnym wyższego rzędu. Uzasadniając to stanowisko, Sąd Najwyższy wskazał, że cechą charakterystyczną norm prawnych zawartych w układzie zbiorowym pracy jest ich umowne, "układowe" pochodzenie. Dlatego ustawodawca wyposażył dodatkowo strony zawierające układ w możliwość usuwania niejasności, braku precyzji postanowień układowych w drodze ich wyjaśnienia. Z natury rzeczy wątpliwości co do sposobu rozumienia przepisów układu ujawniają się dopiero przy ich stosowaniu i wówczas dokonywana jest ich interpretacja. Sąd Najwyższy uznał, że wykładnia systemowa i funkcjonalna tego przepisu nasuwa wniosek, że sąd nie może odmiennie zinterpretować przepisów układu zbiorowego pracy dotyczących zasad wynagradzania pracowników, niż to uczyniły strony układu, chyba że wykładnia ta prowadzi do rozwiązania sprzecznego z aktami prawnymi wyższego rzędu (por. szerzej na ten temat (komentarz do art. 241⁶ kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX, 2009, wyd. V).

R

Mając na uwadze powyżej przedstawione wątpliwości interpretacyjne art. 11 ust. 3 pkt 3 PUZP wskazuje się, że Biuro Kontroli wystąpić powinno do stron PZUP o wspólne wyjaśnienie treści postanowień układu.

© RADCA PRAWNY
13
- Renata Cybulska