



Warszawa, 11 lutego 2013r.

BWP-072- 2 /2013

1. NSZZ „Solidarność” Sekcja Krajowa Kolejarzy
2. Federacja Związków Zawodowych Pracowników PKP – Rada Krajowa
3. Związek Zawodowy Maszynistów Kolejowych w Polsce –Rada Krajowa
4. Związek Zawodowy Pracowników Warsztatowych – Zarząd Krajowy
5. Związek zawodowy Drużyn Konduktorskich w RP – Rada Krajowa
6. NSZZ „Solidarność 80” – Krajowy Sekretariat Kolejarzy
7. Związek Zawodowy Dyżurnych Ruchu PKP – Rada Krajowa
8. Związek Zawodowy Kolejarzy w Przemysłu

Szanowni Państwo,

W odpowiedzi na pismo z dnia 15 stycznia 2013 r. uprzejmie informuję, że opracowany przez Spółkę „Taryfikator potrąceń premii regulaminowej z tytułu naruszenia Standardów obsługi klienta obowiązujących w Spółce PKP Intercity S.A.” nie narusza w jakimkolwiek zakresie obowiązujących przepisów prawa.

W szczególności wskazać należy, że przedmiotowy „Taryfikator” nie stanowi zmiany postanowień obowiązującego w Spółce ZUZP dla pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych PKP Intercity S.A.

Dodatkowo zwracam uwagę, że regulacje dotyczące potrąceń premii regulaminowej zawarte w Załączniku nr 3 do ZUZP nie są sporne, zatem brak jest podstaw dla ich wspólnego wyjaśniania przez obie strony układu.

Zasadność stanowiska Spółki w powyższym zakresie potwierdza opinia prawna Prof. dr hab. Krzysztofa Barana z Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, której treść przedkładałam w załączeniu.

DYREKTOR WYKONAWCZY
E. Boguszevska-Jaczevska
Ewa Boguszevska-Jaczevska

Załączniki:

Opinia prawna sporządzona przez Prof. dr hab. Krzysztofa Barana z Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Prof. dr hab. Krzysztof Baran
Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej
Uniwersytetu Jagiellońskiego

OPINIA PRAWNA

dotycząca charakteru prawnego ust. 4 załącznika nr 3 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników zatrudnionych przez jednostki organizacyjne wchodzące w skład „PKP Intercity” S.A. i dopuszczalności wydania na jego podstawie przez pracodawcę taryfikatora potrąceń premialnych.

Podstawy opracowania opinii:

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych przez jednostki organizacyjne wchodzące w skład „PKP Intercity” SA zwany dalej w tej opinii ZUZP
2. Załącznik nr 3 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy „PKP Intercity” S.A.
3. Pismo Federacji ZZZ PKP Rady Branżowej „PKP Intercity” SA z 11.01.2013 r.
4. Porozumienie w sprawie wzajemnych zobowiązań Pracodawcy i partnerów społecznych reprezentujących pracowników zatrudnionych przez jednostki organizacyjne wchodzące w skład „PKP Intercity” S.A. zwane dalej Porozumieniem o dialogu społecznym
5. Propozycje BBK dotyczące wdrożenia projektu weryfikacji i egzekucji obowiązujących w spółce standardów zwane dalej taryfikatorem potrąceń.

Podjmując analizę problemu stwierdzam, iż ust. 3 i 4 załącznika 3 do ZUZP statuuje tzw. układowe reduktory premialne. Istotą tej instytucji jest określenie ogólnych przesłanek na podstawie których pracownicy mogą zostać pozbawieni w

całości bądź części premii regulaminowej. Ust. 3 załącznika 3 do ZUZP ma charakter obligatoryjny, co oznacza, iż w razie zaistnienia okoliczności w nim przewidzianych w pkt 1-8 pracodawca pozbawia pracownika prawa do premii w pełnym miesięcznym wymiarze. Z kolei ust. 4 załącznika 3 do ZUZP wprowadza dla pracodawcy bądź podmiotów działających w jego imieniu uprawnienie do ograniczenia wysokości wypłacanej pracownikowi premii regulaminowej w sytuacji zaistnienia warunków opisanych w pkt. 1-6.

Ustanowione dla pracodawcy w ust. 4 załącznika 3 ZUZP uprawnienie ma charakter fakultatywny, ponieważ partnerzy społeczni posłużyli się w nim pojęciem „może”. W praktyce oznacza to pozostawienie w granicach przedmiotowych deliktów pracowniczych wskazanych w pkt. 1-6 ust. 4 załącznika 3 ZUZP pracodawcy pełnej swobody w zakresie ustanawiania kryteriów i zasad w zakresie wysokości potrąceń premialnych. Konkretnie rzecz ujmując postanowienie to zostało skonstruowane w formule której, przy rozwiniętej hipotezie, dyspozycja ma formę dysjunktywną, dającą organom pracodawcy możliwość samodzielnej decyzji w kwestii zastosowania sankcji i jej poziomu finansowego. W efekcie organy pracodawcy lub podmioty działające w jego imieniu są zmuszone w celu respektowania zasady równego traktowania pracowników ustalać abstrakcyjne kryteria pozwalające zuniformizować wysokość potrąceń z premii regulaminowej, stosownie do okoliczności zaistniałych w ramach konkretnego deliktu pracowniczego.

Zatem w celu ograniczenia niebezpieczeństwa nieuzasadnionej dyferencjacji wynikającego z luzu kompetencyjno-decyzyjnego przewidzianego w odniesieniu do maksymalnych limitów potrąceń w ust. 4 załącznika 3 do ZUZP pracodawca jest uprawniony do samodzielnego wydania taryfikatora potrąceń premialnych. W swej istocie ma on na celu ujednolicenie praktyki stosowanej w różnych strukturach pracodawcy w zakresie wysokości dokonywanych potrąceń. Tym samym ograniczając w tej materii mechanizmy uznaniowe, realizuje bezpośrednio dyrektywę równego traktowania pracowników z art. 11² k.p. Godzi się przy tym zaakcentować, że czyni to dobrowolnie w zakresie samoistnych kompetencji, wprost wynikających z

Chyp

„widełek” przewidzianych w pkt. 1-6 ust. 4 załącznika 3 do ZUZP. Co więcej tego rodzaju rozwiązanie wydaje się de lege lata nawet konieczne, dla ograniczenia niebezpieczeństwa woluntaryzmu przy stosowaniu reduktorów premiowych. Zwłaszcza w wymiarze podmiotowym nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami różnicowanie w wysokości potrąceń może być kwalifikowane przez organy ochrony prawnej działające w stosunkach pracy, jako działanie bezpośrednio ukierunkowane na naruszenie zasady równego traktowania pracowników z art. 18^{3b} § 1 pkt. 2 k.p. i w efekcie generować na tej podstawie roszczenia wynikające z art. 18^{3d} k.p.

De lege lata uprawnienie pracodawcy do samodzielnego skonstruowania taryfikatora potrąceń premiowych w granicach limitów określonych w ust. 4 załącznika 3 do ZUZP nie nasuwa w sferze normatywnej wątpliwości. Brak zatem uzasadnienia dla zastosowania układowych procedur wykładni, zgodnie z fundamentalną zasadą prawną *clara non sunt interpretanda* (co jest jasne nie wymaga interpretacji). W tym miejscu należy podkreślić, iż ma ona w systemie polskiego prawa pracy wymiar uniwersalny i dotyczy także postanowień o charakterze układowym. Oczywiście w oparciu o § 11 Porozumienia o dialogu społecznym związku zawodowe działające w „PKP Intercity” S.A. mogą wnioskować o podjęcie w tej materii którejś z przewidzianych w nim form dialogu. Należy jednak pamiętać, iż w ten sposób wkraczają w obszar, który na mocy wcześniejszych postanowień układowych pozostawiły do swobodnego uznania pracodawcy. Tym samym naruszają dwie podstawowe dla zbiorowych stosunków pracy zasady, a to *pacta sunt servanda* oraz *patere, quam ipse fecisti legem* (poddaj się prawu, które sam ustanowiłeś).

Konkludując stwierdzam, że taryfikator potrąceń z premii regulaminowej w zakresie standardów obsługi klientów nie stanowi zmiany treści układu zbiorowego pracy ani jego załączników i może zostać wydany na podstawie ust. 4 załącznika nr 3 ZUZP w ramach samoistnych kompetencji pracodawcy, pod warunkiem respektowania w nim limitów procentowych oraz przesłanek przedmiotowych przewidzianych dla określonych deliktów pracowniczych w „PKP Intercity” S.A. W niniejszej sprawie strony układu pozostawiły tę kwestię do uznania pracodawcy. Zatem w ramach dyrektywy, iż prawo sprzyja temu co

legalne, jest on uprawniony do doprecyzowania mechanizmów nakładania sankcji finansowych w celu szerszego respektowania zasady równego traktowania pracowników w rozmaitych strukturach organizacyjnych.


Prof. dr hab.
Krzysztof W. Szpan
Katedra Prawa Pracy
i Polityki Społecznej
Uniwersytetu Jagiellońskiego

