

Wycieczki zagraniczne finansowane z ZFŚS

Od dnia 18 kwietnia 2007 r. można dofinansowywać z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych również wycieczki zagraniczne.

Korzystna zmiana jest konsekwencją ogłoszenia wyroku Trybunału Konstytucyjnego (sygn. akt K 40/04).

Do tej pory w ustawie z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 z późn. zm.) istniała możliwość przyznawania dofinansowania wyłącznie do wczasów krajowych. Przepis został zaskarżony i Trybunał Konstytucyjny uznał za dyskryminacyjne zasady przyznające dopłaty wyłącznie do krajowego wypoczynku. Ogłoszenie wyroku TK oznacza możliwość dofinansowy-

wania wczasów zarówno krajowych jak i zagranicznych od dnia 18 kwietnia br. czyli od dnia ogłoszenia wyroku TK w Dzienniku Ustaw Nr 69 poz. 469.

Należy zwrócić uwagę, że dla wywołania powyższego skutku nie jest wymagana zmiana ustawy o ZFŚS, ponieważ wyroki Trybunału obowiązują od dnia ogłoszenia. Pracodawcy nie powinni czekać na nowelizację ustawy, bo niekoniecznie musi nastąpić, tylko już dokonać zmiany regulaminów i dofinansowywać swoim pracownikom wczasy za granicą.

- Ewa Podgórska - Rakiel Biuro Ekspertkie KK NSZZ "Solidarność"

Gdy układu nie ma, chronieni tracą przywileje

Jeśli w twojej firmie przestał obowiązywać stary układ zbiorowy pracy, a nowego nie ma, to załódze można zmienić warunki pracy w wypowiedzeniu zmieniającym. I wolno to zrobić nawet szczególnie chronionym pracownikom.

Gdy upływa okres wypowiedzenia układu zbiorowego pracy (uzp), przestaje on obowiązywać. I nie może temu zapobiec strona, której układ wypowiedziano. Utrata mocy obowiązującej uzp nie oznacza jednak, że dochodzi do automatycznego uchylecia wszystkich następstw prawnych wynikających z jego postanowień. Przenikają one do indywidualnych stosunków pracy, stając się ich integralną częścią (por. art. 9 i art. 240 §1 pkt 1 wzw. z art. 241¹³ k.p. oraz orzeczenie Sądu Najwyższego z 24 czerwca 1998 r., III ZP14/98). Jeśli rozwiązany układ nie zostanie zastąpiony nowym układem lub regulaminem wynagradzania korzystniejszym dla pracowników niż rozwiązany, to nadal korzystają oni stosunków uprawnień przewidzianych w nieobowiązującym już układzie.

Bez przepisów zakładowych

Często w miejsce rozwiązanego układu strony nie zawarły nowego ani w firmie nie wydano w przepisany trybie regulaminu wynagradzania. Co w takiej sytuacji ma zrobić pracodawca?

Z praktyki wiadomo, że nie są to sytuacje odosobnione. Niestety, sprzyjają im przyjęte w kodeksie pracy regulacje, które przyrozbieżności stanowisk pracodawcy i zakładowych organizacji

związkowych blokują wydanie regulaminu wynagradzania.

Sąd Najwyższy konsekwentnie przyjmuje, że regulamin wynagradzania nieuzgodniony w przypisanym trybie ze związkami zawodowymi w ogóle nie może wejść w życie (np. wyrok z 12 lutego 2004 r., I PK349/03).

Nie jest to pogląd powszechnie akceptowany. Niektórzy eksperci opowiadają się za tym, że regulamin wynagradzania może być ustanowiony mimo sprzeciwu organizacji związkowych. Pracodawcy niezwykle rzadko decydują się jednak na to, aby wydać taki akt, którego ważność można skutecznie zakwestionować przed sądem. Dlatego próbują odejść od stosowania postanowień rozwiązanego układu w wypowiedzeniach zmieniających (art. 42 § 1 -3 k.p.). Czy szef może jednak w ten sposób skutecznie izgodnie z prawem wyczyścić indywidualne stosunki pracy z uprawnień przewidzianych w rozwiązany układzie zbiorowym?

Nietykalni pod ochroną

Początkowo Sąd Najwyższy dopuszczał możliwość dokonania wypowiedzenia uprawnień przewidzianych w rozwiązany uzp również wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem lub regulaminem wynagradzania. Ale wtedy nie stosowano art. 241¹³ § 2 zd. 2 k.p. Oznaczało to, że wówczas w pełni obowiązywały przepisy ograniczające lub wyłączające dopuszczalność wypowiedzenia warunków umów o pracę szczególnie chronionym pracownikom. Szef

mógł więc zmienić umowy prawie całej załozdze, ale w szachu trzymali go uprzywilejowani pracownicy.

Już samo dopuszczenie wypowiedzeń zmieniających stanowiło znaczący wyłom w dotychczasowej wykładni przepisów o wypowiedzaniu układów zbiorowych pracy. Skutkowało to wieloma patowymi sytuacjami -pracodawcy, którzy dokonali wypowiedzeń układów, musieli je stosować do czasu wynegocjowania nowego układu lub uzgodnienia ze związkami zawodowymi regulaminów wynagradzania. Niejednokrotnie oznaczało to odkładanie napóźniej niezbędnych zmian w zakładzie.

Przełomowa uchwała

Przełomem stała się uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 września 2006 r. Zgodnie z nią art. 241¹³ § 2 zd. 2 k.p. stosuje się do wypowiedzenia wynikających zuzp warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania. Oznacza to, że wypowie-

dzenia zmieniające można wręczyć również pracownikom szczególnie chronionym.

Pogorszenie układu w wypowiedzeniu zmieniającym

Zgodnie z art. 241¹³ § 2 k.p. przy zmianie układu postanowienia mniej korzystne od dotychczasowych wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umów o pracę. W takim wypadku nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzania warunków umowy. Chodzi tu o ograniczenie lub zakaz dokonywania wypowiedzeń zmieniających chronionym pracownikom: * w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.), * nieobecny w pracy z przyczyn usprawiedliwionych (art. 41 k.p.), * pracownikom w ciąży i w czasie urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p.), * działaczom związkowym (art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych).

- Grzegorz Orłowski, Rzeczpospolita

Dane GUS

Wynagrodzenie

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2007 r.

Wyszczególnienie	IV 2007			I-IV 2007
	w liczbach bezwzględnych	III 2007 = 100	IV 2006 = 100	I-IV 2006 = 100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5104,9	100,3	104,4	104,2
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	2786,29	97,7	108,4	108,0
w tym bez wypłat z zysku	2783,40	97,8	108,4	108,0

Bezrobocie

W maju 2007 r. stopa bezrobocia spadła do 13,0% z 13,7% odnotowanych w kwietniu 2007 roku i wobec 16,5% rok wcześniej, podało Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Liczba bezrobotnych w końcu **maja 2007** wyniosła **1.986,4 tys.** osób (na podstawie

meldunków nadesłanych przez wojewódzkie urzędy pracy) i w porównaniu do końca kwietnia br. spadła o 116,6 tys. osób (o 5,5%). Od początku roku liczba bezrobotnych spadła o 322,9 tys. osób, tj. o 14,4%.

Inflacja

Analitycy ankietowani przez PAP sądzą, że **inflacja** w ujęciu rocznym **w maju 2007** **spadła do 2,1 proc. z 2,3 proc.** w kwietniu. Specja-

liści rynkowi zakładają, że w porównaniu z poprzednim miesiącem ceny towarów i usług wzrosły według średniej prognoz o 0,3 proc.

- Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: GUS, Rzeczpospolita