

Received: 3.07.2022
Accepted: 3.09.2022
Published: 30.09.2022

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2022, XXII, z. 3: s. 101-106
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0016.2409
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Krzysztof Wojciech Baran*
Nr ORCID 0000-0001-5165-8265

PROCESY INFLACYJNE A MECHANIZMY WALORYZACYJNE WYNAGRODZEŃ W PRAWIE PRACY

INFLATION PROCESSES AND LABOR LAW

Streszczenie: Procesy inflacyjne boleśnie dotyczą osoby zatrudnione, z jednej strony poprzez permanentne podwyżki cen, z drugiej przez utratę siły nabywczej pieniądza. Artykuł ten został poświęcony problematyce mechanizmów waloryzacji wynagrodzeń w stosunkach pracy. Podjęto w nim analizę instrumentów prawnych, które mogą być stosowane zarówno w sferze budżetowej, jak i pozabudżetowej.

Słowa kluczowe: inflacja, waloryzacja wynagrodzeń, układy zbiorowe

Summary: Inflationary processes occurring in Poland at the beginning of the twenty-first century are painfully felt by people providing paid work based on an employment relationship. There is a phenomenon of lowering the purchasing power of wages. This article presents various legal mechanisms to secure the value of cash considerations in industrial relations.

Keywords: inflation, indexation of wages, collective bargaining

Całe stado „czarnych łabędzi”¹ nawiedziło Polskę na początku trzeciej dekady dwudziestego pierwszego wieku. Jednym z nich jest inflacja, która boleśnie dotknęła społeczeństwo, w tym także zatrudnionych. Jej istota polega na nadwyżce popytu nad podażą, przejawiającą się w gospodarce rynkowej wzrostem cen i utratą siły nabywczej pieniądza². W Polsce to zjawisko ekonomiczne ma zróżnicowaną etio-

* prof. dr hab.; Uniwersytet Jagielloński, Wydział Prawa i Administracji. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: krzysztof.w.baran@gmail.com

¹ N.N. Taleb, *Czarny łabędź. Jak nieprzewidziane zdarzenia rządzą naszym życiem*, Poznań 2020, passim.

² Por. np. H. Pietras, *Inflacja a makrostabilizacja gospodarki*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, 1998/1999 vol. XXXII/ XXXIII, s. 189 i n.

logię, z jednej bowiem strony wynika z czynników egzogenicznych, niezależnych od władz publicznych, z drugiej zaś endogenicznych, będących następstwem wadliwej polityki społeczno-gospodarczej i monetarnej. Procesy inflacyjne szczególnie boleśnie dotyczą osoby żyjące z pracy najemnej, przede wszystkim pracowników. W efekcie generują w środowiskach pracy rozmaitej natury napięcia i konflikty, które wielokrotnie przybierają formę sporów zbiorowych. Dlatego w tym opracowaniu dokonam przeglądu mechanizmów prawnych, które mogą stanowić narzędzia waloryzacji wynagrodzeń i panaceum na spadek płac realnych.

Analizując zagadnienie, warto wskazać źródła mechanizmów waloryzacyjnych. W rachubę wchodzi tutaj zarówno mechanizmy ustawowe, jak i szeroko pojmowane układowe i zakładowe. Cechuje je z jednej strony dyferencjacja, a nawet swoista atrofia, ponieważ pozostają one w rozproszeniu. W zakresie waloryzacji wynagrodzeń ze względu na pluralizację źródeł prawa pracy mechanizmy prawne mogą podlegać dyfuzji, a więc w konkretnej sprawie swoistemu przemieszaniu. W sytuacji kolizyjnej należy zatem stosować zasadę korzystności z art. 9 par. 2 i 3 kp³. Warto w tym miejscu zaakcentować, że w wymiarze terytorialno-podmiotowym mają one silnie zróżnicowany charakter, począwszy od mechanizmów na szczeblu ogólnokrajowym, przez branżowo-regionalne, skończywszy na zakładowych.

Punktem wyjścia dla dalszych rozważań będzie stwierdzenie, iż powszechnym instrumentem waloryzacji płac w warunkach inflacji w stosunkach pracy jest płaca minimalna. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę gwarantuje coroczny wzrost wysokości minimalnego wynagrodzenia w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem. Jej przepisy przewidują dwa terminy podwyższania minimalnego wynagrodzenia, w sytuacji gdy prognozowany wzrost cen na dany rok jest wyższy niż 5%. Regulacja ta ma charakter korekcyjny w razie zaistnienia w gospodarce silnych procesów inflacyjnych, realizuje zatem bezpośrednio funkcję ochronną i alimentarną prawa pracy. W założeniach uzgodnienie poziomu płacy minimalnej powinno nastąpić w ramach dialogu przez partnerów społecznych na forum Komisji Trójstronnej. W sytuacji gdy nie doszło do porozumienia, decyzję o wysokości minimalnego wynagrodzenia podejmuje Rada Ministrów, przy czym jego wysokość nie może być niższa od wysokości, którą Rada Ministrów zaproponowała Komisji Trójstronnej do negocjacji.

Kontynuując analizy, formułuję pogląd, iż mechanizmy waloryzacyjne w stosunkach pracy inaczej funkcjonują w sferze budżetowej, a inaczej w sferze pozabudżetowej, choć od razu należy zaakcentować, że w obu podstawę stanowi dialog społeczny. Rozważania rozpocznę od pierwszej wyróżnionej sfery. Dotyczą ona pracowników świadczących pracę w strukturach publicznych. W jednostkach sektora finansów publicznych antyinflacyjne podwyżki wynagrodzeń można wprowadzić bądź to na podstawie de-

³ Por. np. K.W. Baran, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2020, s. 91 i n.

czyż pracodawcy, bądź na podstawie regulaminów zakładowych. W obu wskazanych kategoriach następuje to w ramach rozmaicie ukształtowanej formuły negocjacyjnej. W rachubę wchodzi tu zarówno uzgodnienia, jak i zgody lub porozumienia zbiorowe z szeroko pojmowanymi przedstawicielami pracowników. Istotne znaczenie w tym zakresie ma nieprecyzyjnie sformułowany art. 27 ust. 3 *in fine* ustawy o związkach zawodowych⁴. Statuuje on obligatoryjne uzgodnienie z zakładową organizacją związkową zasad podziału środków na wynagrodzenia. W tym miejscu należy zaakcentować, że uzgodnienia tego nie można utożsamiać z uzyskaniem zgody ze strony związku zawodowego. Tego rodzaju opcja interpretacyjna ma uzasadnienie w ogólnoteoretycznym zakazie wykładni synonimicznej, zgodnie z którym różnym zwrotom nie należy nadawać tego samego znaczenia. Celem uzgodnienia jest osiągnięcie ramowego kompromisu między pracodawcą a związkiem zawodowym. Na gruncie postanowień art. 27 ust. 3 *in fine* ustawy o związkach zawodowych nie jest ustawowo wymagana pełna w sferze przedmiotowej uniformizacja stanowisk partnerów społecznych w kwestii redystrybucji środków finansowych na wynagrodzenia pracowników. Wystarczające jest uzgodnienie generalnych zasad podziału środków, a nie konieczność eliminacji wszelkich rozbieżności merytorycznych. W mojej ocenie organizacje związkowe nie mają w tej materii kompetencji stanowiących. Tego rodzaju wykładnia ma swe zakorzenienie *a cohaerentia* w art. 21 ust. 2 u.z.z., który to przepis *explicite* odwołuje się do konsultacji ze związkami zawodowymi w gałęziach pracy nieobjętymi układami zbiorowymi. Przeciwna opcja interpretacyjna skutkowałaby w swych konsekwencjach dysfunkcją stosunków pracy, gdyż nawet jedna niereprezentatywna organizacja związkowa mogłaby skutecznie zablokować uzgodnione podwyżki wynagrodzeń, co byłoby sprzeczne z ideą pokoju społecznego⁵. W efekcie decyzje pracodawcy w kwestii zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach systemu sektora finansów publicznych należy kwalifikować jako tzw. negocjowane jednostronne akty prawne pracodawcy. W tym miejscu należy podkreślić, że zasady podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych mogą zostać określone także w układzie zbiorowym pracy – wówczas mają zastosowanie przepisy działu jedenastego tegoż kodeksu.

W sektorze pozabudżetowym *de lege lata* istnieje także szereg mechanizmów normatywnych, które mogą zostać zastosowane w warunkach inflacji. Mam tutaj na myśli układy zbiorowe pracy, inne porozumienia zbiorowe oraz regulaminy zakładowe. Wszystkie one mogą służyć wprowadzaniu podwyżek płac dla pracowników. Analizie

⁴ Podobne regulacje normatywne mają zastosowanie w art. 30 ust. 6a Karty Nauczyciela (Dz.U. 2021, poz. 1762) w odniesieniu do czynników tworzących strukturę wynagrodzenia nauczycieli.

⁵ Por. B. Wypchło-Grymek, *Idea zachowania pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy w Polsce i krajach demokracji zachodniej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1994, s. 347 i n.; K.W. Baran, [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 412-413.

rozpoczną od układów zbiorowych pracy⁶. Tutaj w pierwszej kolejności należy wskazać na art. 241(2) par. 3 pkt 3 kp⁷, który to przepis stanowi, że strona uprawniona do zawarcia układu zbiorowego nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań w razie pogorszenia się sytuacji materialnej pracowników. Niewątpliwie dwucyfrowa inflacja, zwłaszcza w dłuższym przedziale czasowym, pogarsza istotnie sytuację materialną nie tylko pracowników, ale i wszystkich zatrudnionych. W tym miejscu warto podkreślić, iż przepis ten – *lege non distinguente* – na zastosowanie nie tylko do zawarcia nowego układu zbiorowego, ale również do jego zmiany.

Doniosłym aspektem, na który należy zwrócić uwagę przy rozważaniach na temat mechanizmów układowych przeciwdziałających procesom inflacyjnym, są klauzule antyinflacyjne. Wprowadzają one automatyczną waloryzację świadczeń finansowych należnym pracownikom, zwłaszcza płac. Punktem odniesienia dla układowej waloryzacji mogą być wskaźniki wzrostu cen towarów i usług albo poziomy rozmaitych kategorii wynagrodzeń publikowanych przez podmioty zajmujące się statystyką publiczną (np. GUS). Pozwalają one – w zależności od ustalonych w klauzuli czynników temporalnych – na podwyższanie kwartalne lub półroczne wynagrodzeń, bez konieczności każdorazowego prowadzenia negocjacji układowych. W konsekwencji mogą one być nader użytecznym narzędziem w istotnym wymiarze ograniczającym następstwa spadku realnej siły nabywczej wynagrodzeń.

W przypadku układów zbiorowych pracy – zarówno zakładowych, jak i ponadzakładowych – instrumentem antyinflacyjnym mogą być protokoły dodatkowe. Może nimi być zmieniana nie tylko część obligacyjna, ale również normatywna. Nie ma zatem przeszkód w ustanowieniu w nim waloryzacji wynagrodzeń. W praktyce mechanizm cechuje wielokrotnie przymiot inercyjności, ponieważ wymaga przeprowadzenia procedury rejestrowej⁸, która może być niekiedy czasochłonna, co zwłaszcza w warunkach galopującej inflacji jest dla pracowników niekorzystne. Z tego względu dla szerokich rzesz zatrudnionych dogodniejszym narzędziem antyinflacyjnym są inne porozumienia zbiorowe, ponieważ nie podlegają one procedurom rejestrowym. Generalną podstawę prawną dla ich zawierania stanowi art. 21 ust. 1 *in fine* u.z.z.⁹ W rachubę wchodzi w tej materii przede wszystkim porozumienia zawierane w sporach zbiorowych pracy. Mam tu na myśli porozumienie koncyliacyjne¹⁰, mediacyjne¹¹,

⁶ W tym miejscu warto podkreślić, że instrumentem waloryzacji płac mogą być też układy zbiorowe zawierane dla innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową na podstawie art. 21 ust. 3 u.z.z.

⁷ Por. J. Piątkowski, [w:] *Kodeks pracy...*, t. 2, s. 1591 i n.

⁸ Por. *ibidem*, s. 1624 i n.

⁹ Por. B. Cudowski, *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, „Państwo i Prawo” 1998, nr 8, s. 65 i n.; G. Goździewicz, *Charakter prawny porozumień zbiorowych w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 3, s. 18 i n.; K.W. Baran, [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 116 i n.

¹⁰ Por. A. Tomanek, [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 434 i n.

¹¹ *Ibidem*, s. 452.

strajkowe oraz postrajkowe¹². *De lege lata* nie ma też przeszkód normatywnych, żeby zawrzeć porozumienie w sprawie podwyżki płac w postępowaniu przed kolegium arbitrażu społecznego. Wszystkie wskazane porozumienia mają przymiot porozumień opartych na ustawie, co w praktyce przesądza o ich roszczeniowym charakterze, jeżeli będą one wystarczająco skonkretyzowane. Dlatego też pracownicy będą mogli dochodzić ich postanowień na drodze sądowej.

Narzędziem *ultima ratio* waloryzacji wynagrodzeń jest rozszerzenie w drodze rozporządzenia właściwego do spraw ministra pracy ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w trybie art. 241 (18) kp¹³. Przepis ten dopuszcza, ze względu na ważny interes społeczny, rozciągnięcie „cudzego” układu – *lege non ditinguente* – w części dotyczącej wynagrodzeń na pracowników zatrudnionych u pracodawcy nieobjętego żadnym układem. Umożliwia to w praktyce nie tylko branżową uniformizację płac, również ich wzrost, co ogranicza niewątpliwie szkodliwe w środowisku pracy zjawisko dumpingu socjalnego.

Mechanizmy waloryzacji systemu płac mogą też zostać ustanowione w regulaminach zakładowych. Mam tu na myśli przede wszystkim regulamin wynagradzania. W niektórych sytuacjach użyteczny może okazać się regulamin nagród i premiovania oraz regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W tej materii ma zastosowanie regulacja przewidziana w art. 30 ust. 6 u.z.z.¹⁴ Wszystkie te akty mogą przewidywać rozmaitej natury klauzule waloryzacyjne, zarówno permanentne, jak i incydentalne (jednorazowe). Warto też zaakcentować, że we wszystkich wskazanych kategoriach aktów zakładowych związki zawodowe mają uprawnienia współdecydujące¹⁵.

U podłoża wszystkich działań mających na celu waloryzację płac leżą mechanizmy negocjacyjne. Odnosi się to nie tylko do płaszczyzny krajowej, branżowej czy regionalnej, ale także zakładowej. W sferze podmiotowej po stronie zatrudnionych dotyczy to nie tylko związków zawodowych, ale również pozazwiązkowych przedstawicielstw reprezentujących zatrudnionych. Z kolei po stronie pracodawczej występują organy publiczne oraz wszelkie inne podmioty posiadające przymiot pracodawcy¹⁶. W wymiarze przedmiotowym negocjacje mogą mieć zróżnicowany charakter i dotyczyć wszelkich składników kształtujących wynagrodzenie. Ich tryb może być zarówno sformalizowany oparty o przepisy ustawowe bądź układowe, jak i niesformalizowany. Ich rezultatem są zazwyczaj porozumienia. W płaszczyźnie przedmiotowej mogą one odnosić się tylko do kwestii waloryzacji wynagrodzeń, nie ma jednak przeszkód prawnych, żeby miały charakter heterogeniczny, w tym sensie, że regulują nie tylko postanowienia normatywne dotyczące wynagrodzeń,

¹² Por. K.W. Baran, *Porozumienia zawierane w sporach zbiorowych pracy jako źródła prawa pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 9, s. 453 i n.

¹³ Por. J. Piątkowski, [w:] *Kodeks pracy...*, t. 2, s. 1658.

¹⁴ Por. D. Książek, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia...*, s. 198 i n.

¹⁵ Por. P. Prusinowski, [w:] *Kodeks pracy...*, t. 1, s. 687.

¹⁶ Por. np. K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, t. 1, s. 53.

ale również obligacyjne, które są skorelowane z rozwiązaniami antyinflacyjnymi. Co więcej, dopuszczam także, że tego rodzaju porozumienia zbiorowe, regulujące podwyżki wynagrodzeń, mogą ustanawiać dla pracowników nowe obowiązki albo zwiększać dotychczasowe, oczywiście tylko do standardów ustawowych.

Reasumując wywody na temat mechanizmów waloryzacji w warunkach na razie kroczącej inflacji, uprawnione jawi się stwierdzenie, że prawo pracy dysponuje szeroką paletą instrumentów normatywnych, zarówno rangi ustawowej, jak i układowej oraz zakładowej. Mogą one w ramach dialogu służyć partnerom społecznym w realizacji funkcji alimentarnej płac. Warto przy tym mieć na uwadze fakt, że wszelki wzrost wynagrodzeń i świadczeń socjalnych w stosunkach pracy jest mechanizmem dodatkowo napędzającym spiralę inflacyjną.

Bibliografia

Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2020.

Baran K.W., *Porozumienia zawierane w sporach zbiorowych pracy jako źródła prawa pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 9.

Baran K.W. (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019.

Cudowski B., *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, „Państwo i Prawo” 1998, nr 8.

Goździewicz G., *Charakter prawny porozumień zbiorowych w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 3.

Pietras H., *Inflacja a makrostabilizacja gospodarki*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” 1998/1999, vol. XXXII/ XXXIII.

Taleb N.N., *Czarny łabędź. Jak nieprzewidziane zdarzenia rządzą naszym życiem*, Poznań 2020.

Wypchło-Grymek B., *Idea zachowania pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy w Polsce i krajach demokracji zachodniej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1994.