



ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO

ROK ZAŁOŻENIA 1905

ZARZĄD GŁÓWNY

00-389 Warszawa, ul. Smulikowskiego 6/8

tel. (22) 318 91 00, 318 92 17, fax (22) 318 92 19

www.znp.edu.pl e-mail: znp@znp.edu.pl

BP/079/23/ŁP/19

Warszawa, 10 kwietnia 2019 r.

**Szanowni
Marszałkowie, Starostowie,
Prezydenci, Burmistrzowie, Wójtowie**

Niniejszym informujemy, iż nietrafne jest stanowisko Regionalnej Izby Obrachunkowej w Krakowie (znak: WIAS-710/27/19), jakoby art. 23 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jednoznacznie przesądzał, iż nie jest dopuszczalne wypłacenie wynagrodzenia pracownikom za okres strajku. Nie uwzględnia ono bowiem faktu, iż przepis ten (jak większość norm prawa pracy) jest normą jednostronnie bezwzględnie obowiązującą, co oznacza, że odstępstwo od niej na korzyść pracownika jest ważne i wywiera skutki prawne w sferze indywidualnego stosunku pracy.

UZASADNIENIE

Zgodnie z art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, przez prawo pracy należy rozumieć przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określających 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. Jednocześnie art. 9 § 2 Kodeksu pracy wskazuje, że 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.

Z treści powyższych przepisów wynika jednoznacznie, iż pracodawca może w drodze porozumienia opartego **na ustawie** rozszerzyć uprawnienia lub ograniczyć obowiązki

pracownicze wynikające z ustaw i wydanych na ich podstawie aktów wykonawczych (np. przyznać wynagrodzenie).

Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 września 2013 r. (III PK 88/12) ani art. 9, ani art. 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie ograniczają w sferze temporalnej trwania koncyliacji i mediacji. Przepisy te w płaszczyźnie czasowej mają zastosowanie do wszelkich działań polubownych podejmowanych w ramach sporu zbiorowego. W praktyce oznacza to, że **porozumienia zbiorowe** mogą zostać zawarte na każdym etapie trwania sporu, również **w czasie lub na zakończenie strajku bądź akcji protestacyjnej**, i stosownie do okoliczności zaistniałych w konkretnym sporze będą one miały przymiot porozumienia koncyliacyjnego w rozumieniu art. 9 ustawy, jeśli do ich zawarcia doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, albo porozumienia mediacyjnego z art. 14 ustawy, gdy zawarte zostały z udziałem mediatora. W obu przypadkach porozumienia **te mają oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy**.

Nawet gdyby przyjąć, że porozumienie zawierane przez pracodawcę z organizacją związkową reprezentującą pracowników w sporze zbiorowym, na mocy którego pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia za okres strajku, nie znajduje oparcia w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, to z orzeczeń Sądu Najwyższego wynika, iż pracodawcy mogą zawierać również porozumienia zbiorowe **nieoparte na ustawie**, które mimo braku podstaw ustawowych do ich zawarcia także stanowią źródła prawa pracy. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lutego 2006 r. (III PK 114/05) porozumienie zbiorowe partnerów społecznych, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, także zawarte bez **oparcia na ustawie**, jest źródłem prawa pracy (art. 59 ust. 2 i 4 Konstytucji RP w związku z art. 9 § 1 k.p.). Natomiast w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (I PKN 674/99) Sąd Najwyższy podnosi, iż postanowienia **nieopartego na ustawie** zbiorowego porozumienia prawa pracy stanowią dla pracowników źródło zobowiązań pracodawcy będącego stroną tego porozumienia, które jako korzystniejsze niż przepisy prawa pracy zostają objęte treścią indywidualnych stosunków pracy. W uzasadnieniu pierwszego z tych orzeczeń Sąd Najwyższy wskazuje, iż żadna z konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca związków zawodowych i związków pracodawców nie przewiduje ustawowego ograniczenia możliwości zawierania porozumień zbiorowych przez partnerów społecznych. Jeżeli więc ustrojodawca zawarł w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP prawo do zawierania porozumień zbiorowych, to ustawodawca zwykły nie może go ograniczyć przez wprowadzenie wymogu oparcia porozumienia na ustawie. Możliwość takiego ograniczenia nie wynika także z art. 81 Konstytucji RP.

Przepis art. 59 ust. 2 Konstytucji należy stosować bezpośrednio, gdyż Konstytucja nie stanowi inaczej - art. 8 ust. 2 Konstytucji RP.

Jak podnoszą W. Sokolewicz oraz K. Wojtyczek w komentarzu do art. 59 Konstytucji RP w ust. 1 tego przepisu zapewniono wolność zrzeszania się w organizacjach istotnych dla ustroju pracy (w tym w związkach zawodowych oraz organizacjach pracodawców), a w kolejnych ustępach wyprowadzono z tej wolności konsekwencje w postaci uprawnień:

1) związków zawodowych do:

- rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych;
- zawierania układów zbiorowych pracy **i innych porozumień**;
- organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu;

2) organizacji pracodawców i samych pracodawców – odpowiednio do: rokowań i zawierania układów zbiorowych pracy **i innych porozumień** (Garlicki Leszek (red.), Zubik Marek (red.), Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom II, wyd. II. Wydawnictwo Sejmowe 2016, Lex).

W świetle powyższego nie może być wątpliwości, iż na gruncie prawa pracy pracodawca ma prawo zawrzeć z organizacją związkową porozumienie kończące spór zbiorowy, zgodnie z którym pracownicy uczestniczący w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych otrzymają wynagrodzenie za czas strajku. Porozumienie takie stanowi źródło prawa pracy i jest podstawą do wypłacenia wynagrodzenia za czas strajku.

Z poważaniem

WICEPREZES
Zarządu Głównego ZNP

Krzysztof Baszczyński

PREZES
Związku Nauczycielstwa Polskiego

Sławomir Broniarz