

Burmistrz MiG Bogatynia

SA, M. K. K.

2019-05-08

13 MAJ 2019

Przewodnicząca
Rady Miejskiej w Bogatyni
Dorota Bojakowska

Urząd Miasta i Gminy w Bogatyni
Kancelaria Urzędu
WPLYNEŁO DZIA

Bogatynia, dnia 2019.05.07

07-05-2019

16.05.2019
M. K.

Wydział Administracyjny

Wpłynęło dnia 09 MAJ 2019

L. dz. ilość za

Podpis

L. dz. 9489 P. 2019.

Burmistrz Miasta
i Gminy Bogatynia

INTERPELACJA, ZAPYTANIE RADNEGO

ARTUR OLASZ

/imię i nazwisko radnego/

Biuro Rady Miejskiej

wpłynęło dnia

SA 0003.13.2019

09-05-2019

zgłoszony

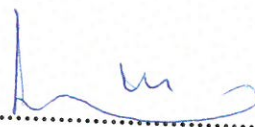
w dniu 2019.05.07

L. dz. ilość za

podpis

Treść:

PROSZE O INFORMACJE NA TEMAT MOŻLIWOŚCI ZAPŁATY BĄDZ BEKONDENSATY
WYMAGOWANEJ DLA NAUCZYCIELI ORAZ PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI I USŁUGI,
KTÓRZY BĘDĄ UDZIAŁ W OGÓLNOPOLSKIM STRAJKU ŚRODOWISK OŚWIATY
W DNIACH 8.04 - 27.04 NA PODSTAWIE DEKLARACJI VICE MINISTRA
FINANSÓW PAN LESZKA SKUBY ISIMIE MOŻLIWOŚĆ ZAPŁATY ZA
CZAS PRACY DOKONYWANIEJ I DZIECKI I MŁODZIEŻĄ NA PODSTAWIE
OPINII I WYROKÓW SĄDOWYCH ISIMIE MOŻLIWOŚĆ PODPISANIA POROZUMIENIA
PLACOWEGO DOKONYWY STRONA SPOŁECZNA REPREZENTOWANA PRZEZ
ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE A PRACODAWCĄ W ZATACZONY OPINIE PRAWNE,
EKSPERTYZY I WZROU TREŚCI POROZUMIENI. DOKUMENTY SA
ZŁOŻENIEM PRAWA RĄCY.



/podpis radnego/



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/LP/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 uzasadnienie 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



Wrocław, 29 marca 2017 r.

ZOD/024/6/MK/2017

Opinia prawna

W związku z wątpliwościami dotyczącymi potrącenia wynagrodzenia nauczycieli za okres strajku stwierdzam, że potrącenie to obejmuje jedynie wynagrodzenie zasadnicze oraz prawo do dodatku za warunki pracy.

Uzasadnienie

Zgodnie z art. 23 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. 1991 r. Nr 55 Poz. 236 ze zm.) w okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Zgodnie z art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. 2006 r. Nr 97 poz. 674 ze zm.) wynagrodzenie nauczyciela składa się z: wynagrodzenia zasadniczego, dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy, wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i dodatków socjalnych określonych w art. 54.

Wprawdzie wynagrodzenie nauczyciela składa się z wielu elementów jednak z tytułu strajku należy potrącać tylko i wyłącznie to wynagrodzenia, które związane jest bezpośrednio z niewykonanymi z powodu strajku godzinami dydaktyczno-opiekuńczo-wychowawczymi.

Warunki przyznawania dodatku funkcyjnego, motywacyjnego oraz za wysługę lat określają odpowiednio § 5, § 6 i § 7 rozporządzenia MENiS z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz.U. 2005 r. Nr 22 Poz. 181 ze zm.). Dodatek za wysługę lat jest uzależniony od stażu pracy, dodatek motywacyjny od spełnienia określonych kryteriów a dodatek funkcyjny od konkretnych zadań funkcyjnych.

W tej sytuacji należy uznać, iż pozbawienie nauczyciela któregoś z tych dodatków byłoby naruszeniem zasad wynagradzania określonych w cytowanym rozporządzeniu. Pomimo strajku nauczyciel posiada określony staż pracy uprawniający do dodatku za wysługę lat. Także pozbawienie dodatku motywacyjnego musiałoby zostać uzasadnione niespełnieniem kryteriów określonych w rozporządzeniu oraz regulaminach wynagradzania nauczycieli. Trzeba również podkreślić, iż wykonywanie zadań związanych z pełnioną funkcją nie jest limitowane czasem pracy a wynikiem. Dlatego w tej sytuacji jeden dzień strajku również nie ma wpływu na wynik realizacji zadań związanych z pełnioną funkcją.

Co się zaś tyczy wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe to obowiązek jego wypłaty powstaje dopiero po wypracowaniu przez nauczyciela obowiązkowego tygodniowego wymiaru godzin. W tym wypadku wynagrodzenie to będzie przysługiwało jeżeli nauczyciel spełni opisany warunek. Podobnie sprawa ma się z wynagrodzeniem za godziny zastępstw doraźnych.

Nagrody oraz inne świadczenia nie są również związane z ilością wypracowanych godzin dydaktycznych, a raczej z samym faktem zatrudnienia.

Aby obliczyć kwotę potrącenia należy stawkę osobistego zaszeregowania nauczyciela, określoną w tabeli stanowiącej załącznik do ww. rozporządzenia, podzielić przez miesięczną ilość godzin obowiązkowego pensum zajęć, będącą wynikiem pomożenia obowiązkowego wymiaru godzin przez 4,16 – z zaokrągleniem do pełnych godzin, w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę.

Wobec powyższego sformułowana na wstępie opinia jest zasadna.

Dzień dobry

Poniżej treść pisma w sprawie porozumienia dotyczącego niepotrącania wynagrodzenia za strajk:

"Na podstawie art. 9 § 1 Kodeksu pracy wnosimy o zawarcie porozumienia, na mocy którego pracownicy uczestniczący w strajku zaplanowanym na dzień 08.04.2019 r. otrzymają wynagrodzenia za czas strajku.

Rozwiązanie takie jest zgodne z obowiązującymi przepisami na co wskazuje utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego (vide wyroki: z dnia 06.02.2006 r., III PK 114/05 oraz z dnia 26.05.2000 r., I PKN 674/99), a wnioskowane porozumienie będzie stanowiło źródło prawa pracy i będzie podstawą do wypłacenia wynagrodzenia za czas strajku."

Radca prawny ZOD ZNP
Michał Kucharski

Zarząd Okręgu Dolnośląskiego ZNP
ul. Nauczycielska 2
50-381 Wrocław

Stanowisko
Zarządu Związku Miast Polskich
w sprawie wynagrodzeń nauczycieli na tle finansowania oświaty w Polsce

Związek Miast Polskich **popiera słuszne oczekiwania nauczycieli**, dotyczące wzrostu ich wynagrodzeń. Związek zaznacza przy tym, że skutek finansowych tego wzrostu musi być zabezpieczony przez **odpowiedni wzrost kwoty części oświatowej subwencji ogólnej oraz dotacji przedszkolnej**. Popierając działania związków zawodowych nauczycieli, apelujemy do ich organów statutowych o współdziałanie w walce o odpowiedni poziom finansowania oświaty z budżetu państwa. Musimy powstrzymać dalszą deprecjację zawodu nauczyciela i odpływ najlepszych kadr z naszych szkół.

Od wielu lat samorządy terytorialne, realizując zadania oświatowe, otrzymują środki finansowe **nieadekwatne do skali tych zadań**. Wysokość tego niedoszacowania wzrosła po wprowadzeniu zmian w systemie oświaty w 2016 roku.

Z pełną odpowiedzialnością i w oparciu o oficjalne dane finansowe, twierdzimy, że zarówno w roku 2017, 2018 jak i na rok 2019 samorządy terytorialne nie otrzymały pełnej rekompensaty skutków finansowych podwyżek płac nauczycieli ustalanych przez rząd.

Obecnie znacznie zwiększyła się liczba gmin i powiatów, które otrzymują subwencję oświatową niewystarczającą nawet na wypłatę wynagrodzeń nauczycieli, a to przecież tylko część kosztów funkcjonowania szkół i przedszkoli. Utrudnia to realizację zadań oświatowych, a przy tym destabilizuje finanse samorządów, **niwecząc możliwości rozwojowe** wielu z nich, w tym zwłaszcza małych i średnich miast oraz większości miast na prawach powiatu, co jest sprzeczne ze strategią rządu.

Gminy, powiaty i województwa inwestują w edukację dzieci i młodzieży. Staje się to jednak coraz trudniejsze, gdyż rosnące dopłaty samorządów do subwencji są przeznaczane na zapewnienie minimalnych standardów edukacji. W 2017 r. samorządy dopłaciły do subwencji oświatowej aż 43,6% w stosunku do kwoty otrzymanej z budżetu państwa (wskaźnik ten dotyczy wyłącznie realizacji zadań, które są objęte subwencjonowaniem), a w 2016 r. dopłata wynosiła 38,5%.

W tej sytuacji, w poczuciu odpowiedzialności za wspólnoty lokalne, których funkcjonowanie jest zagrożone, wnosimy o to, aby zmienione zostały zasady wypłacania wynagrodzeń dla nauczycieli, ustalanych w trybie negocjacji ministra edukacji ze związkami zawodowymi. Skoro nie posiadamy istotnego wpływu na wysokość tych wynagrodzeń, a otrzymywane w subwencji środki finansowe nie pokrywają ich kosztów, **wnioskujemy, aby wypłacane były bezpośrednio z budżetu państwa** (w formie dotacji celowej dla gmin, powiatów i województw).

W ten sposób rząd **weźmie wreszcie odpowiedzialność za podejmowane przez siebie decyzje dotyczące kluczowej dla finansowania oświaty kwestii, jaką jest wynagradzanie nauczycieli**.

Należy zaznaczyć, że minister edukacji, która **uchyla się od wzięcia odpowiedzialności za pensje nauczycieli**, przekazuje nieprawdziwe informacje na temat finansowania oświaty:

1) **bagatelizuje skalę niedofinansowania zadań oświatowych objętych subwencją** i postępujący wzrost dopłat JST do subwencji, a także **nie uwzględnia wzrostu płac nauczycieli w przedszkolach**;

2) twierdzi, że w ciągu dwóch lat (2016 i 2017) dochody samorządów z udziału w PIT-cie wzrosły **o 6 mld zł**, więc mogłyby one dołożyć do oświaty; zapomina, że w ciągu tych samych dwóch lat wydatki samorządów na oświatę wzrosły z 64 do 71 mld zł, to znaczy **o 7 mld zł**;

3) mówi, że to samorządy decydują o płacach nauczycieli, podczas gdy wynikają one z przepisów Karty Nauczyciela i rozporządzeń wykonawczych do tej ustawy, uzgodnień dotyczących wysokości podwyżek płac prowadzonych bez udziału samorządów terytorialnych oraz - ostatecznie - z wielkości środków kierowanych do samorządów z budżetu państwa;

4) lekceważy fakt, że już w 2017 roku zaniżono samorządom kwotę bazową, stanowiącą podstawę do wyliczania skutków podwyżek płac o 600 mln zł, co w kolejnych latach zwielokrotnia skalę niedoszacowania środków przekazywanych samorządom na płace nauczycieli;

5) błędnie twierdzi, że zmiany w systemie oświaty, wprowadzane od 2016 r., generują niewielkie koszty, na które rząd przeznacza dodatkowe środki; są one wielokrotnie niższe niż realne potrzeby.

Warszawa, 15 lutego 2019 r.

(-) Zygmunt Frankiewicz
PREZES ZWIĄZKU

miejsowość, data

.....

(imię i nazwisko)

.....

(stanowisko)

.....

(adres zamieszkania)

Dyrektor

.....

.....

WNIOSEK

O PROLONGATE SŁATY WYNAGRODZENIA ZA OKRES STRAJKU

W związku z udziałem od dniado dnia
w strajku, zorganizowanym zgodnie z ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów
zbiorowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 174), proszę o prolongatę do 2019 r. spłaty
nadpłaconego wynagrodzenia (*dotyczy nauczycieli*) / prolongatę pomniejszenia
wynagrodzenia (*dotyczy pracowników niebędących nauczycielami*) w związku z udziałem
w strajku.

Zobowiązuję się do spłaty tej należności w równych (*liczba rat*) ratach miesięcznych po zł (słownie: złotych) każda od miesiąca do r.

.....

(podpis pracownika)

Znak:.....

Pan/Pani

.....

(*stanowisko*)

w

(*nazwa przedszkola, szkoły,
placówki*)

W związku z udziałem Pana/Pani od dnia..... do dnia.....
w strajku, zorganizowanym zgodnie z ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów
zbiorowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 174), informuję, że zgodnie z art. 23 ust. 2 wyżej
wskazanej ustawy za czas udziału w strajku nie przysługuje Pani / Panu wynagrodzenie w
wysokości zł, natomiast zachowuje Pani /Pan prawo do
świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy.

O powyższą kwotę zostanie pomniejszone wynagrodzenie za pracę wypłacone w najbliższym
terminie płatności.

Ma Pani / Pan możliwość złożenia wniosku o rozłożenie powyższej kwoty na raty
z jednoczesnym wyrażeniem zgody na potrącanie z wynagrodzenia ustalonych części (rat)
należności.

.....

(*podpis i pieczęć dyrektora*)

Podstawa prawna: art. 87 § 7 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2018
r., poz. 917 ze zm.).

miejsowość, data

Pan/Pani

Dyrektor

*(nazwa przedszkola, szkoły,
placówki)*

W związku z udziałem od dnia do dnia 2019 r. w strajku zorganizowanym zgodnie z ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 174), proszę o udzielenie informacji o **jaką kwotę pomniejszone będzie moje wynagrodzenie za pracę wypłacone w najbliższym terminie płatności.**

Powyższa informacja jest mi niezbędna w związku planowanym przeze mnie złożeniem wniosku o rozłożenie powyższej kwoty na raty z jednoczesnym wyrażeniem zgody na potrącanie z wynagrodzenia ustalonych części (rat) należności.

.....

(podpis)

**POROZUMIENIE
W SPRAWIE WYPŁATY WYNAGRODZENIA
ZA OKRES STRAJKU**

zawarte w dniu w pomiędzy:

..... (wpisać nazwę szkoły/placówki) reprezentowaną
przez Dyrektora - zwaną dalej pracodawcą,

a

Oddziałem Związku Nauczycielstwa Polskiego w
reprezentowanym przez Prezesa - zwanym dalej organizacją związkową.

§ 1

Pracodawca i organizacja związkową zgodnie postanawiają, że pracownicy zatrudnieni w (wpisać nazwę szkoły/placówki), którzy brali udział w strajku zorganizowanym u pracodawcy przez organizację związkową począwszy od dnia kwietnia 2019 r. zachowują prawo do wynagrodzenia za czas udziału w tym strajku przypadający na okres od dnia rozpoczęcia strajku do dnia 27 kwietnia 2019 r. Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty tego wynagrodzenia.

§ 2

Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania.

§ 3

Porozumienie sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron porozumienia.

.....
(pieczęć i podpis dyrektora szkoły/placówki)

.....
(pieczęć i podpis prezesa Oddziału ZNP)

Informacja o Funduszu strajkowym dla członków ZNP

Członkowie Związku Nauczycielstwa Polskiego, którzy uczestniczyli w strajku mogą zwracać się o **przyznanie zapomogi** do właściwego oddziału ZNP lub za jego pośrednictwem do Zarządu Głównego ZNP. Zapomogi będą przyznawane członkom ZNP, którzy:

- 1) za okres strajku nie otrzymali wynagrodzenia,
- 2) znajdują się w trudnej sytuacji materialnej,
- 3) złożyli wniosek o przyznanie zapomogi w terminie 3 miesięcy od zakończenia udziału w strajku.

Zasady przyznawania zapomóg określone są w Regulaminie przyznawania zapomóg członkom ZNP, dostępnym pod adresem: <https://znp.edu.pl/dokumenty/regulamin-przyznawania-zapomog-losowych-czlonkom-znp/>

Wzór wniosku o przyznanie zapomogi, składanego:

- 1) do oddziału ZNP – dostępny jest w biurze oddziału;
- 2) do Zarządu Głównego ZNP – dostępny jest pod adresem wskazanym powyżej.

Jednocześnie informujemy, że uruchomione zostało specjalne konto, na które można wpłacać darowizny z przeznaczeniem na zapomogi dla członków ZNP, którzy w związku z udziałem w strajku utracili wynagrodzenie i znajdują się w trudnej sytuacji.

Dane do wpłat:

Odbiorca: Związek Nauczycielstwa Polskiego, ul. Smulikowskiego 6/8, 00-389 Warszawa

Tytuł: Fundusz strajkowy

Numer rachunku (bank Pekao SA): 82 1240 6247 1111 0000 4976 6017

Istnieje również możliwość przekazania darowizny na rzecz członków ZNP zrzeszonych w konkretnym oddziale ZNP, wówczas w tytule przelewu należy wpisać: Fundusz Strajkowy – Oddział ZNP (i podać nazwę oddziału).

Informacja
dot. możliwości rozłożenia na raty potrąceń
nieprzysługującego lub nadpłaconego wynagrodzenia za strajk

Zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych za czas strajku nie przysługuje wynagrodzenie (o ile dyrektor, lub organ prowadzący nie postanowią inaczej, np. zawrą porozumienie). W związku z tym odliczane będą wynagrodzenia nadpłacone nauczycielom i pomniejszane wynagrodzenia pracowników niebędących nauczycielami.

Wynagrodzenie nadpłacone i kwota pomniejszająca wynagrodzenie mogą być rozłożone na raty. W tym celu należy:

- 1) wystąpić jak najszybciej do dyrektora o udzielenie informacji o wysokości nadpłaconego (nieprzysługującego) wynagrodzenia (wzór pisma do dyrektora i odpowiedzi dyrektora w załączeniu),
- 2) podpisać z dyrektorem (pracodawcą) stosowne porozumienie (wzór wniosku o zawarcie porozumienia i porozumienie w załączeniu).

Odliczenie pełnej wysokości nadpłaconego lub nieprzysługującego wynagrodzenia bez zgody pracownika możliwe jest:

- w odniesieniu do nauczycieli – z wynagrodzenia za maj,
- w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami – z wynagrodzenia za kwiecień albo maj br.

Zespół Organizacji i Współpracy
Zarządu Głównego ZNP

**Informacja nt. kontynuowania sporu zbiorowego,
zawieszenia strajku i utrzymania gotowości strajkowej**

Zgodnie z uchwałą Prezydium Zarządu Głównego ZNP z 25 kwietnia 2019 r., **Związek Nauczycielstwa Polskiego kontynuuje spór zbiorowy** zainicjowany uchwałą Zarządu Głównego ZNP z 10 stycznia 2019 r.

Jednocześnie, z **dniem 27 kwietnia 2019 r. od godziny 6:00 zawiesza się bezterminowo strajk**. W związku z tym oddziały ZNP zobowiązane zostały do podjęcia uchwał w sprawie zawieszenia strajku i poinformowania o tym dyrektorów szkół i placówek oraz pracowników zatrudnionych w szkołach i placówkach, w których strajk się odbywał (wzór uchwały i zawiadomienia dyrektora o zawieszeniu strajku został wysłany 25 kwietnia po godzinie 13:00 do prezesów okręgów ZNP).

Związek Nauczycielstwa Polskiego utrzymuje stan gotowości strajkowej w ogniach ZNP w celu umożliwienia niezwłocznego wznowienia akcji strajkowej. Oznacza to, że:

- **komitety referendalne** winny być gotowe do niezwłocznego przeprowadzenia referendum strajkowego w celu odwołania strajku (o ile zapadnie decyzja o przeprowadzeniu referendum),
- **komitety strajkowe** utrzymują gotowość do prowadzenia akcji strajkowej,
- **zarządy oddziałów** są przygotowane do niezwłocznego podjęcia uchwał o przeprowadzeniu referendum i ogłoszeniu strajku.

Jeżeli skład komitetów uniemożliwia podjęcie ww. działań, oddziały i ogniska ZNP powinny zmienić ich skład tak, aby gotowość strajkowa była utrzymana.

W przypadku, gdy oddział ZNP zawarł z inną organizacją związkową porozumienie w sprawie wspólnego prowadzenia sporu zbiorowego, strajk powinny zawiesić wszystkie organizacje związkowe, które to porozumienie zawarły. Jeśli organizacja będąca stroną sporu nie zawiesi strajku, oddział ZNP ma możliwość odstąpienia od porozumienia w sprawie wspólnego prowadzenia sporu zbiorowego. Odstąpienie takie nie wyklucza ponownego jego zawarcia.

Zespół Organizacji i Współpracy



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

Uchwała nr 16/2019 Prezydium Zarządu Głównego Związku Nauczycielstwa Polskiego z dnia 25 kwietnia 2019 roku

w sprawie przyjęcia rekomendacji dotyczącej przeznaczania środków zaplanowanych na zapomogi na pomoc strajkującym członkom ZNP

Na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 11 oraz ust. 2 Statutu ZNP, § 2 uchwały nr 1/2019 Zarządu Głównego ZNP z dnia 10 stycznia 2019 r. w sprawie sporu zbiorowego oraz § 1 Regulaminu przyznawania zapomóg członkom ZNP, Prezydium Zarządu Głównego Związku Nauczycielstwa Polskiego postanawia:

§ 1

Rekomendować, aby ze środków Funduszu Specjalnej Pomocy dla Członków ZNP i środków ogni w ZNP przeznaczonych na zapomogi w pierwszej kolejności przyznawać zapomogi członkom ZNP biorącym udział w strajku zorganizowanym przez Związek Nauczycielstwa Polskiego, którzy:

- 1) brali udział w strajku rozpoczętym w kwietniu 2019 r.,
- 2) za okres strajku nie otrzymali wynagrodzenia,
- 3) znajdują się w trudnej sytuacji materialnej,
- 4) złożyli wniosek o przyznanie zapomogi w terminie 3 miesięcy od zakończenia udziału w strajku.

§ 2

Podejmować działania polegające na zachęcaniu członków Związku Nauczycielstwa Polskiego do przekazywania Związkowi darowizn z przeznaczeniem dla osób, o których mowa w § 1.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Za Prezydium ZG ZNP

PREZES
Związku Nauczycielstwa Polskiego

Sławomir Broniarz
Sławomir Broniarz

Lisowski Krzysztof, Wynagradzanie nauczycieli oraz pracowników szkoły za okres strajku

Opublikowano: LEX/el. 2019

Status: aktualny

Autor:

Lisowski Krzysztof

Rodzaj:

komentarz praktyczny

W komentarzu zostały omówione zasady ustalania kwot wynagrodzenia ulegających potrąceniu za okres strajku. Wskazano podstawę prawną potrącenia, jak również wyjaśniono relację normatywną między kwotą potrącenia a czasem rzeczywistego powstrzymania się od pracy w okresie strajku w zakresie nauczycieli, jak i pracowników niepedagogicznych. W tym kontekście wskazano różnice w zasadach i wysokości ustalania kwoty potrącenia w stosunku do nauczycieli, jak i pracowników niepedagogicznych, którzy przystąpili do strajku. Dokonano analizy dopuszczalności prawnej zawierania porozumień postrajkowych dotyczących utrzymania prawa do wynagrodzenia za strajk. Zdefiniowano także porozumienia postrajkowe jako samodzielny tytuł prawny uprawniający do niepotrącania wynagrodzenia za strajk w świetle norm dotyczących dyscypliny finansów publicznych. Na koniec wyjaśniono także pojęcie, cel i funkcję funduszu strajkowego.

I. Potrącenie za strajk w ramach nauczycielskiego stosunku pracy

Podstawa prawna potrącenia wynagrodzenia

Zgodnie z treścią art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. *o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* – dalej u.r.s.z., w okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Ustawa nie definiuje pojęcia „wynagrodzenia”, zatem na gruncie nauczycielskich stosunków pracy w celu ustalenia składników wynagrodzenia należy sięgnąć do treści art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela – dalej KN.

Natomiast zgodnie z treścią art. 23 ust. 3 u.r.s.z. pracownik traci prawo do wynagrodzenia związanego z pracą, niewykonaną w związku ze strajkiem. Należy mieć więc na względzie, że nie wszystkie składniki wynagrodzenia powinny ulegać potrąceniu, gdyż nie wszystkie składniki wynagrodzenia nauczycielskiego związane są z bezpośrednim wykonywaniem pracy na rzecz uczniów (o tym mowa poniżej).

Ponadto potrąceniu podlegać powinno jedynie wynagrodzenie z dnia w którym nauczyciel był zobowiązany do świadczenia pracy zgodnie z harmonogramem pracy, ponieważ tylko w takiej sytuacji istnieje możliwość powstrzymania się od pracy, co jest istotą strajku – zgodnie z treścią art. 17 ust. 1 u.r.s.z.

Potrącenie a usprawiedliwiona nieobecność nauczyciela w pracy w dniu strajku, brak obowiązku świadczenia pracy

1. Zgodnie z treścią § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w *sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy* przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

Taką okolicznością jest m.in. choroba pracownika potwierdzona zwolnieniem lekarskim, a także inne zwolnienia od pracy określone treścią ww. rozporządzenia.

Zatem np. choroba jest stanem uzasadniającym usprawiedliwioną nieobecność w pracy, a więc tym samym zwolnienie z obowiązku jej świadczenia.

Zgodnie z treścią art. 17 ust. 1 u.r.s.z. strajk polega na zbiorowym **powstrzymywaniu się pracowników od wykonywania pracy** w celu rozwiązania sporu pracowniczego.

Zatem pracownik, który powstrzymywał się od pracy, nie będąc jednocześnie zdolnym do wykonywania pracy, nie ma statusu osoby strajkującej, tak jak to właśnie ma miejsce w przypadku nauczyciela nieświadczącego pracy z powodu choroby.

W związku z tym pracownik, który jest nieobecny w pracy z powodu niezdolności do pracy z powodu choroby, nie bierze udziału w strajku, niezależnie od osobistego poparcia dla tej formy protestu. Skoro bowiem jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, nie może się powstrzymać od jej wykonywania – co jest istotą strajku.

Z tego względu za okres zwolnienia lekarskiego przypadającego w okresie trwania strajku nauczyciel nabędzie prawo do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego na zasadach ogólnych.

2. Jeżeli strajk przypada w dzień, który dla danego nauczyciela jest dniem wolnym od realizowania obowiązków pracowniczych, ze względu na przyjętą w szkole organizację pracy, wówczas nauczyciel ten nie może przystąpić do strajku ze względu na niemożność powstrzymania się od pracy. Wówczas bowiem występuje sytuacja związana z brakiem obowiązku świadczenia pracy.

W takiej sytuacji nauczyciel nie może powstrzymać się od pracy do wykonywania której nie był zobowiązany, a w związku z tym treść art. 23 ust. 2 u.r.s.z. - nie stosuje się i wynagrodzenia nie można mu potrącać.

Podobna zasada dotyczy także sytuacji, gdy nauczyciel nie jest zobowiązany do świadczenia pracy w dniu strajku w związku z przebywaniem np. na urlopie wypoczynkowym, dla poratowania zdrowia etc.

Które składniki ulegają potrąceniu, a które nie?

1. Zgodnie z treścią art. 30 ust. 1 KN wynagrodzenie nauczycieli składa się z:

- wynagrodzenia zasadniczego,
- dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy,
- wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw,

- nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego, funduszu świadczeń socjalnych i dodatku socjalnego, o którym mowa w art. 54 ust. 5 KN.

Wynagrodzenie nauczyciela zawiera więc w swoim składzie wiele składników, jednak nie każdy z nich może być potrącony w pensji nauczyciela biorącego udział w strajku. Nauczyciel powinien mieć bowiem potrącone jedynie to wynagrodzenie, które jest bezpośrednio związane z niewykonanymi z powodu strajku godzinami zajęć dydaktyczno-opiekuńczo-wychowawczymi.

2. Składnikami podlegającymi potrąceniu jest wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za warunki pracy (jeżeli przysługuje).

Z pewnością w wyniku strajku nauczyciel traci prawo do **wynagrodzenia zasadniczego** za niezrealizowane godziny pracy podczas strajku.

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego nauczyciel może jednocześnie stracić prawo do **dodatku z tytułu trudnych warunków pracy** (jeżeli taki mu przysługuje), dodatek ten przysługuje bowiem tylko za faktycznie wykonaną pracę - jest więc bezpośrednio związany z realizowaniem zajęć w warunkach trudnych.

3. Natomiast nie powinien mieć potrącanego wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych, dodatku za wysługę lat, dodatku funkcyjnego oraz dodatku motywacyjnego, nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Wynagrodzenie za **godziny ponadwymiarowe** powstaje dopiero po wypracowaniu przez nauczyciela obowiązkowego tygodniowego wymiaru godzin zajęć. Przy spełnieniu tego warunku – wynagrodzenie z tego tytułu nauczycielowi powinno przysługiwać.

Jeżeli jednak udział w strajku faktycznie obniżył liczbę wypracowanych przez nauczyciela godzin zajęć w ramach obowiązkowego pensum pracy - wówczas wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i tak nie będzie przysługiwać, ponieważ jest ono wypłacane z dołu tylko na podstawie wypracowanych godzin – na podstawie art. 39 ust. 4 KN.

Z tytułu udziału w strajku nauczyciel nie powinien tracić prawa do **dodatku za wysługę lat**, ponieważ jest on związany z wypracowaniem określonego stażu pracy nauczyciela ogółem w trakcie pracy zawodowej, a nie z faktem wypracowania przez niego danej ilości zajęć w danym tygodniu pracy. W związku z tym niewykonanie pracy w czasie strajku nie może mieć wpływu na prawo nauczyciela do dodatku za wysługę lat.

Z tytułu udziału w strajku nauczyciel nie powinien tracić prawa do **dodatku funkcyjnego** - ponieważ realizacja zadań funkcyjnych nie jest limitowana wypracowaniem określonego pensum pracy, tylko zadaniowo. Zatem zadania związane ze sprawowaniem funkcji kierowniczej mogą być zrealizowane w innym czasie, niezwiązanym z pracą przypadającą podczas trwania strajku.

Dodatek motywacyjny przyznawany jest na określony czas na podstawie oceny spełniania przez nauczyciela przesłanek nabycia tego dodatku, określony w § 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w *sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy* – dalej r.płac.nau.

Udział w strajku jest osobistym prawem pracowniczym, określonym w treści art. 18 u.r.s.z., które na podstawie art. 23 ust. 1 u.r.s.z. nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. W związku z tym udziału w strajku nie można interpretować na niekorzyść pracownika w kierunku swobodnego „ukarania” nauczyciela zmniejszeniem wysokości przyznanego mu wcześniej dodatku motywacyjnego w związku z udziałem w strajku. Z kolei przyznanie dodatku motywacyjnego na następny okres powinno wynikać z oceny spełnienia warunków uprawniających do tego dodatku, które zostały określone w treści § 6 r.płac.nau.

Nagrody i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, nie są również związane z ilością wypracowanych godzin dydaktycznych, lecz raczej z faktem zatrudnienia, a zwłaszcza z osiąganiem przez nauczyciela szczególnych wyników dydaktycznych.

Sposób dokonania potrącenia

1. Ustawa *o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* nie odsyła do żadnego aktu prawnego w zakresie ustalenia sposobu potrącenia wynagrodzenia za czas strajku.

W mojej opinii do potrącenia wynagrodzenia z tytułu strajku nie stosuje się regulacji zawartych w treści rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 1996 r. *w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy* – dalej r.wyn.niewyk.

Rozporządzenie to ma bowiem zastosowanie do ściśle określonych sytuacji (ustalania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy), za czas do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego, za okres wypowiedzenia lub za okres równy okresowi wypowiedzenia (przysługującego pracownikowi odwołanemu ze stanowiska), za czas przestoju, ustalania wysokości odszkodowań i odpraw etc.

Nie dotyczą jednak zasad obliczania wynagrodzenia ulegającego potrąceniu za czas strajku, gdyż żadna z norm nie dotyczy sytuacji faktycznej polegającej na stawieniu się w pracy z jednoczesnym zaprzestaniem jej wykonania w wyniku przystąpienia do strajku.

W szczególności zastosowania nie będzie miał więc § 12 r.wyn.niewyk., gdyż dotyczy on sytuacji, gdy pracownik był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, oraz sytuacji, gdy okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca.

Strajk nie jest bowiem okresem nieobecności pracownika w pracy.

Warunkiem nieodzownym przystąpienia do strajku jest jego **obecność w zakładzie pracy** (podpisanie listy) - z jednoczesnym powstrzymaniem się pracownika od wykonywania pracy. Będąc nieobecnym pracownik nie ma możliwości powstrzymania się od pracy, ponieważ tejże pracy nie może po prostu podjąć. Tak więc pracownik nieobecny w pracy nie może przystąpić do strajku, a tym samym utracić prawa do wynagrodzenia z tego tytułu.

2. Zatem wynagrodzenie za dzień strajku należy ustalić w oparciu o wynagrodzenie przysługujące jedynie za ten konkretny dzień pracy. Obowiązujące przepisy nie regulują

wprost zasad ustalania wynagrodzenia w czasie strajku, tym bardziej nie uwzględnia się specyfiki wynagrodzenia nauczycielskiego.

W celu ustalenia wynagrodzenia w czasie strajku, liczbę przypadających na dzień strajku godzin dydaktycznych nauczyciela należy pomnożyć przez stawkę osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem za warunki pracy – jeżeli przysługują. Kwota jaka zostanie uzyskana podlega potrąceniu w kolejnym terminie płatności.

Powyższe rozwiązanie zmusza zatem do ustalenia kwoty osobistej stawki zaszeregowania nauczyciela, a następnie do pomnożenia tejże stawki przez liczbę godzin nieobecności nauczyciela w pracy z przyczyn związanych ze strajkiem. Tak uzyskana kwota podlegać będzie potrąceniu.

Obowiązujące normy prawne nie definiują pojęcia „*stawki osobistego zaszeregowania*” nauczyciela realizującego obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 KN, ale na zasadzie analogii można zastosować § 2 pkt 2 r.płac.nau.

Zatem aby ustalić wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, o którym mowa w art. 42 ust. 3 KN, należy podzielić odpowiednią minimalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela wynikającą z tabeli ww. rozporządzenia (plus ewentualny dodatek za warunki pracy), przez miesięczną liczbę godzin będącą wynikiem pomnożenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin, o którym mowa w art. 42 ust. 3 KN, przez 4,16 - z zaokrągleniem do pełnych godzin, w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę.

Należy wyjść od podstawowego założenia, że nauczyciel w ramach swojego stosunku pracy wykonuje obowiązki, dla których przewidziano określone pensum – np. 18 godzinne (art. 42 ust. 3 lp. 3 KN). **Wynika to z treści umowy o pracę/aktu mianowania.** Następnie należy ustalić miesięczny wymiar obowiązkowych zajęć nauczyciela.

W tym celu tygodniową normę (np. 18 godzin) należy pomnożyć przez 4,16 z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę.

Następnie stawkę wynagrodzenia zasadniczego z tabeli znajdującej się w załączniku do rozporządzenia płacowego nauczycieli (na podstawie stopnia awansu zawodowego i stopnia wykształcenia) z uwzględnieniem stawki dodatku za warunki pracy (jeżeli przysługuje), a następnie dzieli się tę kwotę wynagrodzenia przez ustaloną powyżej liczbę miesięczną godzin pensum.

Tak ustalona stawka osobistego zaszeregowania stanowi podstawę ustalenia wynagrodzenia nauczyciela na potrzeby **potrącenia**.

Ustalenie stawki dziennej potrącenia w odniesieniu do rzeczywistej liczby zajęć dydaktycznych w danym dniu

1. Należy wyraźnie stwierdzić, że niezgodna z przepisami Karty Nauczyciela jest zasada arbitralnego ustalania obowiązkowego pensum pracy każdego nauczyciela w dniu strajku w wymiarze 8 godzin dziennie, a następnie mnożenia tej wartości przez stawkę osobistego zaszeregowania.

Potrąceniu powinno podlegać wynagrodzenie za faktycznie niewypracowane z powodu strajku godziny w danym dniu, ponieważ tylko w tym zakresie występuje bezpośrednia

relacja między strajkiem, polegającym na powstrzymaniu się od pracy, a pracą która w dniu strajku miała być wykonana.

Zgodnie z treścią art. 42 ust. 2 KN w ramach 40 godzinnego tygodnia pracy nauczyciel obowiązany jest realizować trzy kategorie obowiązków:

- zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz (tzw. obowiązkowe pensum),
- inne czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły,
- zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

2. Karta Nauczyciela w art. 42 ust. 7a KN stwierdza, że ewidencjonowane są jedynie tzw. obowiązkowe pensum (art. 42 ust. 2 pkt 1 KN). **Rejestracji i rozliczania obowiązkowego pensum dokonuje się w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć w okresach tygodniowych.**

Z przywołanych powyżej przepisów jasno wynika, że w ramach ustalonego wynagrodzenia zasadniczego nauczyciel jest zobowiązany do wykonywania pracy w ramach zajęć wskazanych w treści art. 42 ust. 2 KN, ale jedynie godziny tzw. obowiązkowego pensum są ewidencjonowane i rozliczane. Pozostałe kategorie czynności wykonywanych przez nauczyciela (art. 42 ust. 2 pkt 2 i 3 KN) są nieewidencjonowane.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie stwierdził, że art. 42 KN w sposób wyczerpujący i zamknięty reguluje czas pracy nauczyciela. Świadczy o tym redakcja art. 42 ust. 2 KN, gdzie dokonano zamkniętego, a nie – przykładowego, podziału obowiązków nauczyciela na trzy grupy, bez odsyłania do innych uregulowań.

Milczenie ustawy na temat ewidencjonowania czasu pracy koniecznego na zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym (art. 42 ust. 2 pkt 3 KN) należy traktować jako świadomy wybór ustawodawcy, aby **nie wprowadzać ewidencji czasu wykonania tej grupy obowiązków**; analogicznie należy przyjąć podobną wykładnię co do zajęć statutowych szkoły (art. 42 ust. 2 pkt 2 KN) ¹.

3. Jak już stwierdzono zakres normatywny określony w art. 42 KN należy uznać za wyczerpujący w zakresie ustalenia norm czasu pracy nauczycieli. System czasu pracy nauczycieli jest specyficzną instytucją prawa pracy, co wyklucza stosowanie norm ustawy Kodeks pracy, na zasadzie określonej w treści art. 91c ust. 1 KN.

Należy więc zauważyć, że w treści art. 42 KN określono jedynie tygodniową normę czasu nauczycieli (do 40 godzin tygodniowo – art. 42 ust. 1 KN), ale jednocześnie nie określono dobowej normy czasu nauczyciela. Dobowej normy czasu nauczyciela nie można domniemywać poprzez konkludentne uznanie, że faktyczna liczba godzin pracy stanowi taką dobę.

Zgodnie z treścią art. 29 § 3 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1974 r. Kodeks pracy – dalej k.p., pracodawca jest zobowiązany do poinformowania pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, m.in. o obowiązującej pracownika dobowej normie czasu pracy – **co nie ma miejsca w nauczycielskich stosunkach pracy.**

Zatem uznać należy, że w omawianym zakresie czasu pracy regulacje pragmatyki nauczycielskiej stanowią zamkniętą całość i z tego względu odesłanie z art. 91c ust. 1 KN nie

znajduje tutaj zastosowania. Tym samym także nie można zastosować art. 129 § 1 k.p. mówiącej o tym, że dobową normę czasu pracy nie może przekraczać 8 godzin.

Z tego względu na gruncie pragmatyki nauczycielskiej całkowicie nieprawidłowe jest przyjęcie, że **nauczyciel jest zobowiązany do codziennego wypracowania 8 godzin dziennie w szkole.**

Potrąceniu powinno więc podlegać wynagrodzenie za faktycznie niewypracowane z powodu strajku godziny zajęć w danym dniu, tj. przez liczbę przypadających na dzień strajku godzin dydaktycznych nauczyciela należy pomnożyć przez stawkę osobistego zaszeregowania nauczyciela wraz z dodatkiem za warunki pracy – jeżeli taki dodatek przysługuje.

Przykład:

Nauczyciel mianowany z tytułem magistra z przygotowaniem pedagogicznym, zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć (18/18) ma stawkę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2965 zł. Na początku oblicza się miesięczne obowiązkowe pensum zajęć; w tym celu tygodniowe obowiązkowe pensum należy pomnożyć przez 4,16.

$$18 \times 4,16 = 74,88 \text{ godzin}$$

Czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę.

74,88 ~ 75 godzin zajęć dydaktycznych miesięcznie

Stawkę wynagrodzenia zasadniczego dzieli się przez tak ustaloną liczbę miesięczną godzin miesięcznego pensum, co daje wynik w postaci stawki osobistego zaszeregowania.

$$2965 \text{ zł} : 75 \text{ godzin} = 27,23 \text{ zł za godzinę zajęć}$$

Kwotę tę mnoży się przez liczbę zajęć dydaktycznych, jakie nauczyciel miał do wykonania danego dnia strajku zgodnie z harmonogramem pracy.

II. Potrącenie za strajk w ramach stosunku pracy pracownika samorządowego

1. Jak już zauważono powyżej w treści art. 23 ust. 2 u.r.s.z. nie zdefiniowano pojęcia „wynagrodzenia”. Zatem na gruncie stosunków pracy pracowników samorządowych należy sięgnąć do treści art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o *pracownikach samorządowych* – dalej u.p.s.

Tak więc 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. Ponadto na podstawie art. 36 ust. 4 i ust. 5 u.p.s. pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany dodatek funkcyjny, a z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać także przyznany dodatek specjalny.

2. Ustawa o *rozwiązywaniu sporów zbiorowych* nie odsyła do żadnego aktu prawnego w zakresie ustalenia sposobu potrącenia wynagrodzenia za czas strajku.

W mojej opinii do potrącenia wynagrodzenia z tytułu strajku nie stosuje się regulacji zawartych w treści r.wyn.niewyk., gdyż jak już stwierdzono powyżej - w przypadku strajku pracownik nie jest nieobecny w pracy, gdyż warunkiem nieodzownym przystąpienia do strajku jest jego obecność w zakładzie pracy (podpisanie listy) - z jednoczesnym powstrzymaniem się pracownika od wykonywania pracy. Natomiast rozporządzenie to ma zastosowanie do innych sytuacji faktycznych, lecz niezwiązanych ze strajkiem.

Tak więc zastosowania nie będzie miał więc § 12 r.wyn.niewyk., gdyż dotyczy on sytuacji, gdy pracownik był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, oraz sytuacji, gdy okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca.

3. Należy mieć na względzie, że nie wszystkie składniki wynagrodzenia powinny ulegać potrąceniu z tytułu udziału w strajku, gdyż nie wszystkie składniki wynagrodzenia związane są z bezpośrednim wykonywaniem pracy na rzecz szkoły.

Z powyższych względów, według mojej opinii, wynagrodzenie pracowników samorządowych powinno być potrącanie wyłącznie za dni przystąpienia do strajku, ze składników wynagrodzenia bezpośrednio związanych z pracą, a nie ze składników związanych np. ze stażem pracy.

Zatem z tytułu udziału w strajku pracownik **nie powinien** tracić prawa **do dodatku za wysługę lat**, ponieważ jest on związany z okresem stażu pracy ogółem, a nie pracą jako taką. Natomiast odnośnie dodatku funkcyjnego; w przypadku nauczycieli, prawo do dodatku funkcyjnego związane jest z powierzaniem dodatkowej funkcji, wykonywanej obok obowiązków nauczycielskich. Zatem w przypadku nauczycieli realizacja zadań funkcyjnych nie jest limitowana wypracowaniem określonego pensum pracy, tylko zadaniowo.

W przypadku pracowników samorządowych dodatek funkcyjny nie jest związany z powierzaniem dodatkowych zadań w ramach stosunku pracy, ale związany jest po prostu z pracą na stanowisku kierowniczym, na co wskazuje § 3 pkt 1 i 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w *sprawie wynagradzania pracowników samorządowych*.

W takiej sytuacji zatrudnienie na stanowisku uprawniającym do dodatku funkcyjnego, związane jest po prostu z pracą na stanowisku kierowniczym. Nie można więc funkcji kierowniczych wykonać w innym dniu przypadającym poza dniem strajku, ponieważ każdy dzień pracy jest wykonywaniem funkcji kierowniczej.

W przypadku rozważania kwestii potrącenia dodatku specjalnego należy ustalić czy w dniu strajku pracownik samorządowy był zobowiązany do realizacji dodatkowych zadań, które mu powierzono w ramach tego dodatku. Jeżeli takich zadań w dniu strajku nie wykonywał, dodatek specjalny nie powinien być potrącany.

Stąd też w mojej opinii w przypadku pracowników samorządowych potrąceniu za strajk powinno podlegać **wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny i dodatek specjalny**, jeżeli w dniu strajku pracownik był zobowiązany do wykonania dodatkowych zadań, które mu powierzono.

Pracownik samorządowy jest objęty standardowym systemem czasu pracy, określonym w treści art. 129 k.p., zatem jest objęty także dobową normą czasu pracy, wynoszącą 8 godzin. W związku z tym potrącenia za dzień strajku dokonuje się w odniesieniu do 8-godzinnej normy czasu pracy.

III. Dopuszczalność prawna zawierania porozumień postrajkowych w kwestii wynagrodzeń za strajk

1. Zgodnie z treścią art. 9 § 1 k.p., przez prawo pracy należy rozumieć przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające 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 z treści art. 9 § 2 k.p. zawarto zasadę, że postanowienia porozumień nie mogą być mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Biorąc to pod uwagę, a także kierując się ogólnymi zasadami prawa pracy, tj. zasadą *semiimperatywności* oraz zasadą uprzywilejowania pracownika, należy dojść do wniosku, że z art. 9 § 1 k.p. należy wyprowadzić prawo do konstruowania na zasadzie porozumienia regulacji korzystniejszych niż te, które występują np. w normach ustawowych.

Tak więc np. dyspozycję art. 80 k.p. należy rozumieć w ten sposób, że wynagrodzenie za pracę niewykonaną się nie należy, jeżeli przepisy takiego prawa nie ustanawiają, co skutkuje po stronie pracownika brakiem roszczenia o wypłatę wynagrodzenia. Podobna zasada występuje na gruncie art. 23 ust. 2 u.r.s.z. – pracownik za okres strajku nie może żądać od pracodawcy wynagrodzenia.

Natomiast nie oznacza to, że pracodawca nie może dobrowolnie, na zasadzie porozumienia, zapewnić pracownikowi wynagrodzenie nawet w sytuacji, kiedy zgodnie z ustawą, takie prawo pracownikowi nie przysługuje. Możliwość korzystniejszego ukształtowania warunków pracy i płacy niż określone ustawą, jest fundamentalną zasadą obowiązującą w polskim prawie pracy.

2. Zgodnie z treścią art. 9 § 1 k.p. porozumienia nawiązywane między pracownikami (lub ich przedstawicielami) a pracodawcami (lub ich przedstawicielami) mają mieć oparcie w ustawie.

W doktrynie prawa pracy oraz orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że podstawę prawną porozumień postrajkowych stanowi:

- art. 59 ust. 2 Konstytucji RP,
- art. 4 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy ²,
- art. 4 i art. 9 u.r.s.z.,
- art. 21 ustawy o związkach zawodowych – u.z.z.

W doktrynie prawa pracy przyjęto jednolitą wykładnię, że **porozumienia strajkowe lub postrajkowe mają wymagane w art. 9 § 1 k.p. oparcie ustawowe** ³, a wynika ona *per analogiam* z art. 9 i art. 14 u.r.s.z., a także z innych uregulowań – tj. art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, art. 4 Konwencji MOP nr 98 oraz art. 21 ust. 1 u.z.z. ⁴

Podobna wykładnia znajduje się także w orzeczeniach Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy podniósł, że porozumienia zbiorowe kończące rokowania lub mediacje mogą być zawierane **na każdym etapie prowadzenia sporu zbiorowego**, również **na etapie strajku**, akcji protestacyjnej czy po ich zakończeniu. **W każdym przypadku będą to porozumienia oparte na ustawie, stanowiące źródła prawa pracy** ⁵.

Sąd Najwyższy stwierdził, że u.r.s.z. wprowadzić nie przewiduje oddzielnej podstawy prawnej dla porozumień strajkowych i postrajkowych, zawieranych w czasie trwania strajku albo kończących strajk lub akcję protestacyjną, jednak **nie jest to konieczne dla uznania tych porozumień za źródła prawa pracy**. Tego rodzaju porozumienia zawsze zostają zawarte w

ramach ustawowych procedur polubownych: w bezpośrednich rokowaniach stron sporu albo przed mediatorem. Zdaniem Sądu Najwyższego ani art. 9 u.r.s.z. ani art. 14 u.r.s.z. nie ograniczają w sferze temporalnej trwania koncyliacji i mediacji. Przepisy te w płaszczyźnie czasowej mają zastosowanie do wszelkich działań polubownych podejmowanych w ramach sporu zbiorowego⁶.

Oznacza to w praktyce, 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 u.r.s.z., jeśli do ich zawarcie doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, albo porozumienia mediacyjnego z art. 14 u.r.s.z., gdy zawarte zostały z udziałem mediatora. **W obu przypadkach porozumienia te mają oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.**⁷

3. Na marginesie powyższych uwag należy przytoczyć inne orzeczenia Sądu Najwyższego, stwierdzające, że nawet porozumienia zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy zawarte bez „*oparcia na ustawie*” stanowią także źródła prawa pracy (art. 59 ust. 2 i 4 Konstytucji RP w związku z art. 9 § 1 k.p.)⁸.

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 pracy⁹.

4. Tak więc na podstawie zaprezentowanego powyżej dorobku jurysprudencji prawa pracy, jak również utrwalonej linii orzeczeń Sądu Najwyższego, uznać należy, że porozumienia zbiorowe, w tym porozumienia postrajkowe są nie tylko dopuszczalne na gruncie prawa pracy, ale i stanowią źródło prawa pracy.

Uznac więc należy, że w tym zakresie mieścić się będą także zbiorowe porozumienia postrajkowe regulujące w sposób korzystniejszy od przepisów ustawowych kwestie utrzymania prawa do wynagradzania pracowników biorących udział w strajku. Porozumienia takie mogą być zawierane jako, że są korzystniejsze niż przepisy prawa pracy, a tak zawarte stanowią źródło prawa pracy skutkujące w zakresie indywidualnych stosunków pracy¹⁰.

5. Zgodnie z treścią art. 4 ust. 1 ustawa z dnia 27 października 2017 r. *o finansowaniu zadań oświatowych* przedszkola, szkoły i placówki zakładane i prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego są jednostkami budżetowymi.

Tak więc szkoły funkcjonujące jako jednostki budżetowe samorządu terytorialnego finansowane są w całości z budżetu tegoż samorządu na podstawie planu finansowego szkoły. Samorząd terytorialny ponosi więc odpowiedzialność za zobowiązania swojej jednostki organizacyjnej.

Zakres kompetencji nadzorczych organu prowadzącego został określony w treści art. 57 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. *Prawo oświatowe* – dalej u.p.o., i ogranicza się on wyłącznie do spraw administracyjnych i finansowych.

Tak więc w zakresie nadzoru organu prowadzącego pozostają sprawy dotyczące prawidłowości dysponowania przyznanymi szkole środkami budżetowymi oraz przestrzegania przepisów dotyczących organizacji pracy szkoły.

Porozumienie postrajkowe w zakresie utrzymania prawa do wynagrodzenia za okres strajku zawierane jest między związkiem zawodowym prowadzącym spór zbiorowy a pracodawcą (szkołą) reprezentowaną przez dyrektora. W związku jednak z tym, że takie porozumienie postrajkowe wywołuje skutek finansowy, może być zawarte po uprzednim uzyskaniu zgody organu prowadzącego nadzorującego sprawy finansowe szkoły.

Zgodnie z treścią art. 29 ust. 1 pkt 3 u.p.o. w przypadku szkół i placówek prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego zadania i kompetencje organu prowadzącego określone w art. 57 u.p.o. - wykonuje odpowiednio: wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa.

IV. Porozumienia postrajkowe w kwestii wynagrodzeń a kwestia dyscypliny finansów publicznych

1. Po ustaleniu kwestii dopuszczalności prawnej zawierania porozumień postrajkowych w kwestii utrzymania prawa do wynagrodzenia za czas strajku, należy dokonać analizy, jak to porozumienie przekłada się na kwestię dyscypliny finansowej jednostki sektora finansów publicznych, jakimi są szkoły jako samorządowe jednostki budżetowe.

Naruszenie dyscypliny finansowej występuje w sytuacji wydatkowania środków budżetowych niezgodnie z ich przeznaczeniem. Takie wydatkowanie występuje w sytuacji, kiedy brak jest podstawy do wydatkowania lub podmiot nie jest uprawniony do uzyskania określonego wynagrodzenia.

Zgodnie z treścią art. 44 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. *o finansach publicznych* – dalej u.f.p., w przypadku szkół samorządowych wydatki publiczne mogą być ponoszone na cele i w wysokościach ustalonych w planie finansowym jednostki sektora finansów publicznych.

W myśl art. 44 ust. 2 u.f.p. jednostki sektora finansów publicznych dokonują wydatków zgodnie z przepisami dotyczącymi poszczególnych rodzajów wydatków. Na podstawie zaś art. 44 ust. 3 pkt 1 u.f.p. wydatki publiczne powinny być dokonywane w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem zasad uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów.

Zgodnie z treścią art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r. *o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych* – dalej u.o.n.d.f.p., naruszeniem dyscypliny finansów publicznych jest dokonanie wydatku ze środków publicznych bez upoważnienia określonego ustawą budżetową, uchwałą budżetową lub planem finansowym albo z przekroczeniem zakresu tego upoważnienia lub z naruszeniem przepisów dotyczących dokonywania poszczególnych rodzajów wydatków.

Komentatorzy ww. ustawy wskazują, że wydatek ze środków publicznych musi być dokonany na podstawie konkretnego **tytułu prawnego, tj. zgodnie z przepisami dotyczącymi poszczególnych rodzajów wydatków** (art. 44 ust. 2 u.f.p.). Złamanie tej reguły i wydatkowanie środków z naruszeniem przepisów (w szczególności ustaw, umów międzynarodowych, aktów wykonawczych, umów cywilnoprawnych) dotyczących poszczególnych rodzajów wydatków, stanowi naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Uprawnienia do dokonywania wydatków i zaciągania zobowiązań wynikają przede wszystkim z przepisów ustawowych i aktów wykonawczych, z aktów prawa wewnętrznego lub z pełnomocnictw udzielonych na podstawie Kodeksu cywilnego ¹¹.

2. Przechodząc do analizy powyższych norm prawnych należy ponownie przytoczyć utrwaloną wykładnię Sądu Najwyższego, że **porozumienia postrajkowe na równi z ustawami i aktami wykonawczymi, stanowią źródło prawa na gruncie art. 9 § 1 k.p.**

Tym samym uznać należy, że tak samo jak ustawy i akty wykonawcze, **zbiorowe porozumienia postrajkowe stanowią *sui generis* odrębny tytuł prawny do dokonywania rozporządzeń finansowych, zgodnie z treścią art. 44 ust. 2 u.f.p.**

Jeżeli na mocy porozumienia zbiorowego pracownicy zakończą strajk, który bez wątpienia nie leży w interesie pracodawcy i wiąże się z generowaniem nieplanowanych kosztów po jego stronie, to wydatek na wynagrodzenia pracowników za okres strajku będzie spełniał kryteria celowości i oszczędności, a także zasady uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów. Zatem będzie także praktyczną realizacją dyrektywy określonej w art. 44 ust. 3 pkt 1 u.f.p.

3. Należy ponadto zauważyć, że zgodnie z treścią art. 46 ust. 1 u.f.p. jednostki sektora finansów publicznych **mogą zaciągać zobowiązania do sfinansowania w danym roku do wysokości wynikającej z planu wydatków** lub kosztów jednostki, pomniejszonej o wydatki na wynagrodzenia i uposażenia, składki na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy, inne składki i opłaty obligatoryjne oraz płatności wynikające z zobowiązań zaciągniętych w latach poprzednich.

Sąd Najwyższy dokonał analizy relacji dyrektywy zawartej w treści art. 46 ust. 1 u.f.p., a skutkami realizacji porozumień postrajkowych¹².

Sąd Najwyższy stwierdził, że **przepis art. 46 ust. 1 u.f.p. nie stoi na przeszkodzie zawarciu porozumienia zbiorowego**, którego postanowienia wprowadzają skutki finansowe dla danej jednostki sektora finansów publicznych nie tylko na dany rok, ale i przyszłe lata¹³.

Sąd Najwyższy w swym orzeczeniu zauważył, że przywołane przepisy u.f.p. ustanawiają zasadę pierwszeństwa wydatków wynikających z wypełnienia zobowiązań o charakterze publicznoprawnym. **Z pierwszeństwa tego korzystają między innymi wydatki na wynagrodzenia i uposażenia, a także płatności wynikające z zobowiązań zaciągniętych w latach poprzednich.** W konsekwencji limit zobowiązań możliwych do zaciągnięcia w danym roku kalendarzowym wyznaczany jest przez odjęcie tychże szczegółowo wymienionych wydatków (w tym wydatków na wynagrodzenia i uposażenia) od kwoty wydatków (kosztów) ogółem.

4. W kontekście wykładni dokonanej przez Sąd Najwyższy uznać zatem należy, że istnieje możliwość zawarcia porozumienia postrajkowego utrzymującego wynagrodzenie pracowników za okres strajku, pod warunkiem, że zobowiązanie będzie obejmowało kwotę **do wysokości wynikającej z planu wydatków**, tak aby dyrektywa zawarta w treści art. 46 ust. 1 u.f.p. nie została złamana.

Wynagrodzenia nauczycieli i pracowników niepedagogicznych szkoły, jako samorządowej jednostki budżetowej, uwzględnione były w planie finansowym szkoły na dany rok, tak więc porozumienie postrajkowe utrzymujące wynagrodzenie pracowników szkoły za okres strajku z całą pewnością będzie się mieściło w ramach planu finansowego na dany rok kalendarzowy, zatem będzie to tym samym działaniem zgodne z treścią art. 46 ust. 1 u.f.p.

W tym miejscu ponownie należy przywołać treść komentarza do u.f.p. z którego wynika, że wydatku ze środków publicznych można dokonać jedynie w oparciu o konkretny tytuł prawny; kompetencja do dokonywania wydatków ze środków publicznych musi wynikać w pierwszej kolejności z dyspozycji wyznaczonej przez uregulowania prawne (z nakazów bądź zakazów zawartych w przepisach prawa materialnego), a dopiero w drugiej kolejności - z uregulowań finansowych ¹⁴.

Takim tytułem prawnym do dokonania wydatku, zawartym w przepisach prawa materialnego, będzie więc porozumienie postrajkowe, które na równi z ustawami i aktami wykonawczymi, stanowi źródło prawa na gruncie art. 9 § 1 k.p. Tym samym stanowić ono będzie konkretny tytuł prawny do dokonania wydatku ze środków publicznych w rozumieniu u.f.p.

5. Na koniec tej części rozważań należy podnieść, że zgodnie z treścią art. 11 ust. 2 u.o.n.d.f.p. **nie stanowi naruszenia dyscypliny finansów publicznych dokonanie wydatku ze środków publicznych na podstawie ugody** w sprawie spornej należności cywilnoprawnej zawartej zgodnie z przepisami prawa.

Według judykatury - wprowadzie porozumienia zbiorowe, zawierane na podstawie przepisów u.r.s.z., zaliczane są do źródeł prawa pracy (aktów normatywnych), a nie czynności prawnych (umów), to jednak wobec mniejszego sformalizowania procesu ich tworzenia i braku sprawowanej przez organy publiczne kontroli rejestracyjnej, **porozumienia zbiorowe są w rezultacie bliższe „zwyklej” umowie** niż układy zbiorowe ¹⁵.

Zatem skoro w art. 11 ust. 2 u.o.n.d.f.p. zakłada się, że wykonanie ugody nie stanowi naruszenia dyscypliny finansów publicznych, to na zasadzie analogii uznać należy, że także wykonanie zbiorowego porozumienia postrajkowego, które bez wątpienia również nosi cechy swoistej ugody opartej o umowę stron, nie będzie stanowiło naruszenia dyscypliny finansów publicznych.

6. Dokonując reasumpcji tej części wywodów należy zauważyć, że naruszeniem dyscypliny finansów publicznych jest z pewnością dokonanie wydatku bez właściwego tytułu prawnego. Zatem – co do zasady - wypłata wynagrodzenia za okres strajku, ze względu na dyrektywę zawartą w treści art. 23 ust. 2 u.r.s.z. rzeczywiście byłaby naruszeniem dyscypliny finansów publicznych, jeżeli nie opierałaby się na żadnej innej podstawie prawnej.

Potwierdza tę tezę stanowisko Regionalnej Izby Obrachunkowej w Krakowie (Stanowisko RIO w Krakowie z dnia 9 kwietnia 2019 r., WIAS/710/27/19, https://d-pt.ppstatic.pl/k/r/1/f5/65/5caddca599bf1_z.pdf?1554898085), z którego wynika, że wynagrodzenie za okres strajku nie przysługuje ze względu na dyrektywę wynikającą z treści art. 23 ust. 2 u.r.s.z.

Jednakże należy zauważyć, że stanowisko to, poza prostym przywołaniem art. 23 ust. 2 u.r.s.z., nie zawiera żadnej dodatkowej analizy prawnej, która wyjaśniałaby relację norm prawa pracy w kontekście możliwości zawierania porozumień postrajkowych, jak również charakteru tychże porozumień w kontekście źródeł prawa.

Tym samym nie można powyższego stanowiska Regionalnej Izby Obrachunkowej w Krakowie traktować jako wykładni prawa w każdej sytuacji faktycznej, ani tym bardziej jako orzeczenia nadzorczego czy kontrolnego, gdyż nie zostało ono przecież wydane w konkretnej sprawie.

Nie można więc stosować go jako wykładni prawnej przy rozważaniu zasadności zawierania porozumień postrajkowych odnośnie utrzymania prawa do wynagrodzenia za okres strajku, ponieważ stanowisko to ani tej kwestii nie podnosi, ani nie wyjaśnia.

Stanowisko Regionalnej Izby Obrachunkowej w Krakowie może być traktowane jedynie jako opinia własna tylko w zakresie takich stanów faktycznych, kiedy porozumienia postrajkowe nie były zawierane. W sytuacji zawarcia porozumienia postrajkowego teza zawarta w stanowisku RIO w Krakowie staje się całkowicie nerelevantna ze względu na to, że zawarcie porozumienia postrajkowego, na mocy którego utrzymuje się prawo do wynagrodzenia pracowników za okres strajku, wprowadza zupełnie nową sytuację prawną.

Wówczas bowiem porozumienie postrajkowe staje się źródłem prawa pracy, a tym samym swoistym tytułem prawnym umożliwiającym dokonanie wydatku na gruncie u.f.p. Tej kwestii stanowisko Regionalnej Izby Obrachunkowej w Krakowie nie uwzględnia w ogóle.

Dopuszczalność zawarcia takiego zobowiązania finansowego w celu sfinansowania wydatku na wynagrodzenia przewiduje art. 46 ust. 1 u.f.p. Sąd Najwyższy potwierdził, że przepis art. 46 ust. 1 u.f.p. nie stoi na przeszkodzie zawarciu porozumienia zbiorowego, którego postanowienia wprowadzają skutki finansowe dla danej jednostki sektora finansów publicznych¹⁶.

W tym kontekście teza, że w każdym przypadku wypłata wynagrodzenia za okres strajku będzie naruszeniem dyscypliny finansów publicznych jest całkowicie nieuprawniona, ponieważ ignoruje ona możliwość dokonania wydatku na podstawie tytułu prawnego w postaci porozumienia postrajkowego, co według nauki prawa i judykatury jest w sposób oczywisty dopuszczalne na gruncie prawa pracy.

Jednocześnie należy zauważyć, że zawarcie porozumienia ze strajkującymi jest dla pracodawcy instrumentem służącym do zakończenia strajku. Zatem jeżeli na mocy porozumienia pracownicy zakończą strajk, to wydatek na ich wynagrodzenia będzie spełniał kryteria celowości i oszczędności, a także zasady uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów. Zatem będzie realizacją dyrektywy określonej w art. 44 ust. 3 pkt 1 u.f.p.

V. Fundusz strajkowy

W sytuacji, kiedy nie zostaną zawarte zbiorowe porozumienia postrajkowe utrzymujące prawo do wynagrodzenia za czas strajku, wówczas pracownicy nie nabędą prawa do wynagrodzenia, zgodnie z wyraźną dyrektywą art. 23 ust. 2 u.r.s.z.

W takiej sytuacji dla zrekompensowania strat finansowych związanych z utratą przez pracowników prawa do wynagrodzenia za czas strajku, może zostać utworzony fundusz strajkowy zgodnie z treścią art. 24 u.r.s.z. Zgodnie z treścią tego przepisu związki zawodowe decydują o tworzeniu i wykorzystaniu funduszy strajkowych. Fundusze te nie podlegają egzekucji.

Jak należy rozumieć z logiki przepisu, oraz umiejscowieniu go *a rubrica*, fundusz strajkowy mogą tworzyć związki zawodowe, które zainicjowały i weszły w spór zbiorowy, a następnie przeprowadziły strajk. Fundusz strajkowy ma charakter celowy, tj. może być tworzony i wykorzystany tylko do tych przypadków, które bezpośrednio lub pośrednio można powiązać ze strajkiem.

Decyzję o utworzeniu funduszu strajkowego podejmuje właściwy organ statutowy związku zawodowego, zgodnie z kompetencją określoną w statucie związku zawodowego. Organ ten również określa zasady wykorzystania środków funduszu strajkowego.

¹Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 5 lipca 2005 r., III SA/Kr 335/05, LEX nr 879340

²Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa, organizowania się i rokowań zbiorowych z dnia 1 lipca 1949 r.

³Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, WKP 2018

⁴Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. XI, WKP 2019

⁵Wyrok Sądu Najwyższego z 8 dnia lipca 2014 r., I PK 312/13, M.P.Pr.2014/11/562, LEX nr 1493234 Podobnie: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2014 r., I PK 14/14, LEX nr 1500661

⁶Wyrok Sądu Najwyższego z 8 dnia lipca 2014 r., I PK 312/13, M.P.Pr.2014/11/562, LEX nr 1493234

⁷Ibidem Podobnie: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, OSNP 2014/6/82, LEX nr 1474913

⁸Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007/1-2/2, OSP 2007/7-8/94, LEX nr 212485

⁹Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 674/99, OSNP 2001/22/664, M.Prawn. 2000/11/681, OSNP-wkł. 2000/20/3, LEX nr 42382

¹⁰Ibidem

¹¹Lipiec-Warzecha Ludmiła, Odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Komentarz, wyd. II, WKP 2012

¹²Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, OSNP 2014/6/82, LEX nr 1474913

¹³Ibidem (wyrok dotyczył waloryzacji płac, ale na tej samej zasadzie teza będzie dotyczyła kwestii niniejszego opracowania)

¹⁴Lipiec-Warzecha Ludmiła, Odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Komentarz, wyd. II, WKP 2012

¹⁵Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, OSNP 2014/6/82, LEX nr 1474913, Podobnie wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 2008 r., I PK 232/07, LEX nr 465985; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 234/07, LEX nr 234/07; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 226/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 174; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190

¹⁶Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, OSNP 2014/6/82, LEX nr 1474913

Wyrok SN - I PKN 674/99

Izba: [Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych](#)
Sygnatura: I PKN 674/99
Typ: Wyrok SN
Opis: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2001/22/664
Prawo Pracy i Prawo Socjalne 2001/9/7
Data wydania: 2000-05-26

**Wyrok z dnia 26 maja 2000 r.
I PKN 674/99**

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.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 26 maja 2000 r. sprawy z powództwa Gerharda G. przeciwko Polskim Kolejom Państwowym - Zakładowi Taboru w K. o rekompensatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 15 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 15 czerwca 1999 r. oddalił apelację strony pozwanej Polskich Kolei Państwowych - Zakładu Taboru w K. od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Katowicach z dnia 28 stycznia 1999 r. [...], zasądzającego na rzecz powoda Gerharda G. rekompensatę pieniężną w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia, przysługującą mu w związku z wcześniejszym przejściem na emeryturę. W sprawie tej ustalono, że pozwany pracodawca rozwiązał stosunek pracy z powodem z przyczyn określonych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, jak również w związku ze spełnieniem przez powoda warunków uprawniających go do nabycia prawa do wcześniejszej emerytury określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 r. w sprawie wcześniejszych emerytur dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Na tle takich ustaleń Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że do powoda miały zastosowanie postanowienia pkt 4 ust. 1 i pkt 5 Paktu Gwarancji Pracowniczych, zawartego w dniu 23 grudnia 1996 r. pomiędzy Ogólnokrajowymi Organizacjami Związkowymi działającymi w Przedsiębiorstwie PKP a Zarządem PKP, przyznające wszystkim zwalnianym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy pracownikom, którzy uzyskali prawo do świadczeń emerytalnych lub rentowych, prawo do rekompensaty pieniężnej w wysokości 6

miesięcznego wynagrodzenia. Pakt ten wszedł w życie z dniem 1 stycznia 1997 r., a zatem obejmował powoda zwolnionego z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy z dniem 31 stycznia 1999 r. Późniejsze jednostronne zarządzenie Prezesa Zarządu PKP o zmianie daty obowiązywania tego Paktu było nieskuteczne wobec dwustronnego umownego charakteru tego aktu prawa zakładowego. Sąd drugiej instancji wskazał, że Pakt ten miał charakter ogólnozakładowy i określał powinności związane z restrukturyzacją Przedsiębiorstwa PKP jako całości, a nie tylko poszczególnych jego części składowych poddanych ekonomicznym procesom dostosowawczym.

W kasacji strona pozwana podniosła zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię pkt 4 ust. 1 i 5 Paktu Gwarancji Pracowniczych z dnia 23 grudnia 1996 r. i przyjęcie, że miał on charakter ogólnozakładowy, podczas gdy dotyczył jednostek organizacyjnych PKP, w których był już wdrożony II etap procesu restrukturyzacji, a do takich pozwany Zakład Taboru w K. mógł być zaliczony dopiero z chwilą jego utworzenia w dniu 1 lipca 1997 r. Zasady wypłaty świadczeń objętych postanowieniami Paktu zostały skonkretyzowane dopiero porozumieniem z dnia 19 maja 1997 r., które weszło w życie z dniem 1 lipca 1997 r., a ponadto wolą stron Paktu Gwarancji Pracowniczych było jego połączenie z wdrażanym z dniem 1 kwietnia 1997 r. II etapem restrukturyzacji Przedsiębiorstwa PKP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona. Wątpliwości budzi już zaliczenie postanowień Paktu Gwarancji Pracowniczych do przepisów prawa materialnego rozumianych jako źródła prawa pracy. Zgodnie z art. 9 ust. 1 KP, do materialnych przepisów prawa pracy zalicza się wyłącznie przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające 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. W takim kodeksowym katalogu źródeł materialnego prawa pracy nie mieści się Pakt Gwarancji Pracowniczych, w którym jego strony nie powołały się na umocowanie ustawowe do jego wydania. Moc obowiązująca postanowień tego zbiorowego porozumienia prawa pracy nie wynika zatem z materialnoprawnego waloru normatywnego tego Paktu, który nie jest porozumieniem zbiorowym prawa pracy opartym na ustawie, ale stanowi źródło zobowiązań całego przedsiębiorstwa PKP w stosunku do pracowników zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie, które jako postanowienia korzystniejsze niż przepisy prawa pracy zostały objęte treścią indywidualnych stosunków pracy wszystkich pracowników PKP (a contrario z art. 18 § 2 KP).

Rację miał Sąd drugiej instancji, który wskazał na ogólnozakładowy charakter tego zbiorowego porozumienia prawa pracy, które uznając konieczność przeprowadzenia II etapu restrukturyzacji, *expressis verbis* odnosiło się do wszystkich pracowników PKP, a nie tylko do pracowników składowych jednostek organizacyjnych PKP, w których wprowadzono ten etap restrukturyzacji. Przedsiębiorstwo PKP uznało w postanowieniu zawartym w pkt 5 omawianego Paktu Gwarancji Pracowniczych, że rozwiązanie stosunków pracy z pracownikami, którzy uzyskali prawo do świadczeń emerytalnych lub rentowych, będzie traktowane jak ustanie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Konsekwentnie do takich pracowników odnosiła się uzgodniona i włączona do treści indywidualnych stosunków pracy gwarancja prawa do otrzymania rekompensaty pieniężnej w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia w przypadku rozwiązania umowy o pracę

z przyczyn dotyczących pracodawcy (pkt 4 ust. 1 zdanie pierwsze Paktu). Jest przy tym oczywiste, że do pracowników, którzy uzyskali prawo do świadczeń emerytalnych lub rentowych, a których - w celu utrzymania miejsc pracy dla pracowników w wieku produkcyjnym - zwalniano z pracy „z przyczyn leżących po stronie pracodawcy”, nie mogły być kierowane przynajmniej trzy oferty pracy w trybie określonym w pkt 3 tego porozumienia. Nie może zatem podlegać kwestii, że jednoznaczne i kategoryczne zobowiązanie się pracodawcy do wypłaty uzgodnionej w zbiorowym porozumieniu prawa pracy dodatkowej rekompensaty, jakie przeniknęło do treści indywidualnych stosunków pracy, a które zostało uzależnione wyłącznie od rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (pkt 4 ust. 1 i pkt 5 Paktu Gwarancji Pracowniczych) przysługiwało bez żadnych dalszych warunków, których zresztą zawarte porozumienie zbiorowe nie określiło. Sama polemika skarżącego co do terminów wdrażania określonych etapów restrukturyzacji Przedsiębiorstwa PKP wymyka się spod kontroli kasacyjnej Sądu Najwyższego, który jest związany granicami kasacji i w braku zarzutów naruszenia jakichkolwiek przepisów prawa procesowego nie może weryfikować twierdzeń faktycznych strony skarżącej, odmiennych od przyjętych przez Sąd drugiej instancji za podstawę wyrokowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 58/97, OSNAPiUS 1997 nr 22, poz. 436). Mając powyższe na uwadze kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 39312 KPC.

Notka

Należy zwrócić uwagę, że w niepublikowanej dotychczas **uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/01 (teza - patrz OSNAPiUS 2001 r. nr 3-okładka)** Sąd Najwyższy uznał, że Pakt Gwarancji Pracowniczych zawarty w dniu 23 grudnia 1996 r. pomiędzy ogólnopolskimi organizacjami związkowymi działającymi w PKP a zarządem PKP w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP.

=====

Wyrok SN - III PK 114/05

Izba: [Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych](#)

Sygnatura: III PK 114/05

Typ: Wyrok SN

Opis: Orzecnictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy,
Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2007/1-2/2
Orzecnictwo Sądów Polskich 2007/7-8/94

Data wydania: 2006-02-06

**Wyrok 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 w związku z art. 9 § 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 lutego 2006 r. sprawy z powództwa Franciszka W. przeciwko Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego „P.-R.” SA o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 7 lipca 2005 r. [...]

o d d a ł i ł skargę.

U z a s a d n i e n i e

Powód Franciszek W., w sprawie przeciwko Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego „P.-R.” SA o odszkodowanie, wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 7 lipca 2005 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem oddalono jego apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji oddalającego powództwo.

Powód ze swej inicjatywy rozwiązał z pozwaną umowę o pracę z dniem 30 czerwca 2003 r. na mocy porozumienia stron, z przyczyn dotyczących pracodawcy. Otrzymał odprawę z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm., dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych) i przewidzianą zakładowym porozumieniem zbiorowym (Program 200) rekompensatę w wysokości 14-krotnego wynagrodzenia za pracę. Oddalone przez Sądy żądanie powoda dotyczyło 19-krotnego wynagrodzenia, stanowiącego różnicę między odszkodowaniem należnym za wypowiedzenie przez pracodawcę w okresie obowiązującej gwarancji zatrudnienia umowy o pracę z przyczyn jego dotyczących (za 36 miesięcy), a otrzymaną rekompensatą i odprawą z ustawy o zwolnieniach grupowych. Sąd Okręgowy uznał, że nie narusza zasady równego traktowania i niedyskryminacji (art. 112 i art. 113 k.p.) przyznanie niższych świadczeń pracownikom, z którymi rozwiązano umowy o pracę na mocy porozumienia stron z ich

inicjatywy niż pracownikom, których umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił:

1. błędną wykładnię postanowień art. 6 ust. 4 lit. D w związku z art. 9 układu zbiorowego pracy (u.z.p.) wskutek przyjęcia, że przepis ten dotyczy powoda i dlatego nie jest on objęty gwarancją zatrudnienia i rozszerzoną gwarancją zatrudnienia;

2. naruszenie art. 9 ust. 2 układu zbiorowego pracy przez przyjęcie, iż stosunek pracy z powodem został rozwiązany na jego wniosek;

3. błędną wykładnię:

a) art. 6 ust. 3, art. 7 i art. 9 w związku z art. 2 ust. 14 i art. 6 ust. 1 u.z.p. oraz porozumienia w sprawie procedury programu dobrowolnych odejść (Program 200), przez przyjęcie, że postanowienia te nie naruszają: art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, wyrażającego zasadę równości i niedyskryminacji z jakichkolwiek przyczyn;

b) art. 112 i art. 113 k.p. wyrażających zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu i ich niedyskryminacji, wskutek niewzięcia pod uwagę przez Sąd Apelacyjny kryterium, według którego wyżej wymienione postanowienia u.z.p. różnicują sytuację prawną pracowników objętych gwarancją zatrudnienia i rozszerzoną gwarancją zatrudnienia;

c) art. 9 k.p. wskutek niedokonania przez Sąd oceny charakteru prawnego porozumienia w sprawie Programu 200, opartego na art. 9 u.z.p. obowiązującego u pozwanej, w celu usytuowania go w hierarchii źródeł prawa;

d) art. 18 k.p. wyrażającego zasadę uprzywilejowania pracownika przez przyjęcie, że postanowienia Programu 200, nie są mniej korzystne od regulacji przewidzianych w art. 7 u.z.p.;

e) art. 183c k.p. wyrażającego zasadę jednakowego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości, przez niezwrócenie przez Sąd uwagi, że pracownicy tej samej kategorii, zróżnicowani według kryterium sposobu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn zakładu, byli różnej płci. Błędna wykładnia wyżej wymienionych postanowień jest wynikiem zaniechania przez Sąd obowiązku zastosowania wykładni tego artykułu w świetle art. 141 TWE oraz dyrektyw 5/117, 97/80, 2000/43 i 2000/78, a także w świetle orzecznictwa ETS dotyczącego obowiązku wykładni przepisów krajowych w świetle przepisów unijnych;

4. niezastosowanie art. 2419, art. 24111 § 2 i art. 24113 § 2 k. p., przez uznanie za obowiązujący Program 200, mimo że zmiany, które on dokonał w u.z.p. nie zostały wprowadzone protokołami dodatkowymi i zarejestrowane w Państwowej Inspekcji Pracy, oraz były mniej korzystne dla grupy pracowników wydzielonej z ogólnej kategorii pracowników, objętych gwarancjami zatrudnienia;

5. błędną wykładnię Programu 200 przez niewyjaśnienie, czy w świetle ustawy o zwolnieniach grupowych, zwolnienia dokonywane w ramach tego programu były zwolnieniami indywidualnymi czy grupowymi, co ma znaczenie dla oceny, czy zostały zachowane przez wyżej wskazane Porozumienie wymagane przez ustawę procedury tych zwolnień oraz ze względu na art. 2 ust. 1 i art. 12 wyżej wymienionej ustawy, które wymagają w tego rodzaju porozumieniach wykazania grup zawodowych objętych zamiarem zwolnienia pracowników;

6. naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. polegające na tym, że Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie dokonał rzetelnej analizy powołanych przepisów, a w szczególności nie dokonał ich wykładni w świetle orzecznictwa ETS i Trybunału Konstytucyjnego. Zdaniem ETS, obowiązek wykładni przepisów krajowych w świetle przepisów Unii Europejskiej, wynika z art. 10 i art. 249 TWE oraz obowiązującego w tej materii orzecznictwa ETS.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

I.1. Powołane w niej przepisy zakładowe stanowią: Zakładowy układ zbiorowy pracy (u.z.p.): art. 2 „Ilekroć w treści układu jest mowa o: pkt 14 „Pracownikach objętych Gwarancjami Zatrudnienia i Rozszerzonymi Gwarancjami Zatrudnienia - rozumie się przez to Pracowników zatrudnionych w WSK „P.-R.” S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, bez względu na wymiar czasu pracy, którzy byli zatrudnieni w dniu zawarcia Umowy Sprzedaży Akcji tj. 21.09.2001 r. w tym Pracowników nie świadczących pracy z przyczyn usprawiedliwionych, m.in. z powodu odbywania służby wojskowej, korzystania z urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, bezpłatnego itp.”, art. 6 „1. Postanowienia niniejszego rozdziału dotyczą Pracowników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, bez względu na wymiar czasu pracy, którzy pozostają w zatrudnieniu w dniu zawarcia Umowy Sprzedaży Akcji, w tym Pracowników nie świadczących pracy z przyczyn usprawiedliwionych, m.in. z powodu odbywania służby wojskowej, korzystania z urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, bezpłatnego itp.

2. Pracodawca zobowiązuje się zatrudniać wszystkich Pracowników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, bez względu na wymiar czasu pracy, w dniu zawarcia Umowy Sprzedaży Akcji, w tym Pracowników nie świadczących pracy z przyczyn usprawiedliwionych, m.in. z powodu odbywania służby wojskowej, korzystania z urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, bezpłatnego itp. przez Okres Gwarancji i Rozszerzonej Gwarancji Zatrudnienia tj. przez okres 72 miesięcy (6 lat) zgodnie z postanowieniami określonymi w pkt 3 niniejszego Artykułu z zastrzeżeniem jednakże, że dodatkowo w Okresie Gwarancji Zatrudnienia Spółka utrzyma zatrudnienie na poziomie co najmniej odpowiadającym liczbie pełnych etatów obowiązujących na dzień podpisania Umowy Sprzedaży Akcji.

3. Zobowiązanie określone w pkt 2 oznacza, że pracodawca zobowiązuje się, że w Okresie Gwarancji i Rozszerzonej Gwarancji Zatrudnienia Pracodawca nie wypowie Pracownikom wskazanym w pkt 1 umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników, tj. z przyczyn określonych ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Zobowiązanie powyższe oznacza, że Pracodawca zobowiązuje się w Okresie Gwarancji i Rozszerzonej Gwarancji Zatrudnienia do niedokonywania zwolnień tak grupowych jak i indywidualnych z przyczyn określonych w/w ustawą z dnia 13 marca 2003 r. oraz z innych przyczyn leżących po stronie Pracodawcy, a w przypadku wypowiedzenia umów o pracę z Pracownikami objętymi gwarancjami zatrudnienia i rozszerzonymi gwarancjami zatrudnienia, Pracownicy, z którymi zostały rozwiązane umowy o pracę otrzymają odszkodowanie zgodnie z Artykułem 7.

4. Gwarancjami Zatrudnienia i Rozszerzonymi Gwarancjami Zatrudnienia, o których mowa w pkt 1,2 i 3 nie jest objęty Pracownik:

d) którego umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron,

f) który uzyskał uprawnienia emerytalne na zasadach ogólnych lub który nabył uprawnienia do renty z tytułu niezdolności do pracy, z wyłączeniem Pracowników, którzy prawo to nabyli w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej”; art. 7

„1. W przypadku wypowiedzenia przez Pracodawcę umowy o pracę w Okresie Gwarancji i Rozszerzonej Gwarancji Zatrudnienia z Pracownikiem objętym postanowieniami Artykułu 6, tak w przypadku zwolnień indywidualnych jak i grupowych oraz innych z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy (dotyczy to również tzw. wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy określonego w Art. 42 K.p., z wyłączeniem Pracowników w stosunku do których ze

względem na uzasadnione potrzeby Przedsiębiorstwa, Pracodawca zamierza wypowiedzieć warunki pracy i płacy w trybie Artykułu 42 K.p. a Związki Zawodowe nie zgłosiły sprzeciwu w terminie 14 dni od daty otrzymania zawiadomienia), Pracodawca zobowiązuje się do wypłacenia każdemu takiemu Pracownikowi, najpóźniej w dniu rozwiązania umowy o pracę, odszkodowanie.

2. Wysokość odszkodowania, o którym mowa w pkt 1 wynosić będzie: (pomięte, jest ona zależna od stażu pracy i roku rozwiązania umowy; wynosi od 2 do 40 miesięcznych wynagrodzeń zwolnionego pracownika).

3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę odszkodowania, o którym mowa w pkt 1 i 2 ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Odszkodowanie, o którym mowa w pkt 1 i 2 obejmuje odprawę przewidzianą ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.)"; art. 9

„1. W celu dostosowania struktury zatrudnienia do potrzeb Pracodawcy w Okresie Gwarancji i Rozszerzonej Gwarancji Zatrudnienia przewiduje się możliwość realizacji przez Pracodawcę tzw. Programu Dobrowolnych Odejść.

2. Generalną zasadą Programu Dobrowolnych Odejść będzie zadeklarowanie przez Pracownika objętego Gwarancją Zatrudnienia i Rozszerzoną Gwarancją Zatrudnienia określonymi w Artykule 6 woli rozwiązania stosunku pracy (na jego wniosek w trybie porozumienia stron) i wypłata jednorazowej rekompensaty.

3. Procedura realizacji Programu Dobrowolnych Odejść oraz wysokość rekompensaty dla Pracowników, z którymi w ramach powyższego Programu zostanie rozwiązana umowa o pracę będzie, w razie zaistnienia takiej potrzeby, opracowana przez Pracodawcę w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi.

4. Rozwiązanie umów o pracę z Pracownikami w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, nie będzie traktowane jako naruszenie Gwarancji Zatrudnienia lub Rozszerzonej Gwarancji Zatrudnienia określonymi w Art. 6.

5. W celu uniknięcia wątpliwości, Strony niniejszym potwierdzają, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z Pracownikiem na podstawie porozumienia stron, lecz nie w ramach realizacji Programu Dobrowolnych Odejść, Pracownik taki nie jest uprawniony do rekompensaty w ramach Programu Dobrowolnych Odejść".

I. 2. Program dobrowolnych odejść (Program 200) z dnia 26 maja 2003 r. stanowi, że: „Zgodnie z art. 9 układu zbiorowego pracy... wprowadza się Program dobrowolnych odejść (Program 200).

1. Program 200 adresowany jest do pracowników, którzy do końca 2003 r. spełniają warunki określone:

A. (pominięte - dotyczy spełnienia warunków do emerytury).

B. W ustawie z dnia 14.12.1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (tekst jednolity: Dz.U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56 z późniejszymi zmianami), tj. - kobiety (pominięte), - mężczyźni

a) którzy osiągnęli 63 lata życia i posiadają okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 25 lat;

b) którzy osiągnęli 55 lat życia i posiadają co najmniej 35-letni okres uprawniający do emerytury; c) którzy osiągnęli okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 40 lat (bez względu na wiek).

C. „Program 200" nie dotyczy osób, które nabyły lub nabędą prawo do emerytury do końca 2003 r., zgodnie z art.103 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych.

2. Pracownikom, którzy wyrażą zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w ramach Programu 200 zostaną wypłacone rekompensaty w wysokości:

a) 5-krotnego wynagrodzenia w przypadku pracowników, którzy nabyli prawo do emerytury zgodnie z pkt I A;

b) 14-krotnego wynagrodzenia w przypadku pracowników, którzy spełniają warunki wymienione w pkt I B nie więcej niż ilość pełnych miesięcy do osiągnięcia wieku emerytalnego.

3. Oprócz rekompensat wypłaconych zgodnie z pkt 2 pracownicy otrzymają przysługujące im świadczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę wynikające z układu zbiorowego pracy, tj.:

a) odprawa emerytalna (dla pracowników, o których mowa w pkt I A (art. 22 u.z.p.);

b) nagroda jubileuszowa w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego następnego okresu - dla pracowników, o których mowa w pkt I A i I B (art. 32 u.z.p.);

c) odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu (art. 4 u.z.p.)".

II.1. Zarzuty skargi kasacyjnej są dwójakiego rodzaju. Dotyczą błędnej wykładni aktów zakładowych (autonomicznych) oraz ich niezgodności z aktami wyższej rangi. Wszystkie zarzuty skargi kasacyjnej są nieuzasadnione.

Wykładnia gramatyczna układu zbiorowego i Programu 200 nie pozostawia wątpliwości, że skoro powód na swój wniosek rozwiązał umowę o pracę w drodze porozumienia stron, to nie ma prawa do odszkodowania określonego w układzie zbiorowym. Wynika to wprost z art. 6 ust. 4 lit. b oraz art. 9 ust. 2 i 4 u.z.p. W związku z pierwszym zarzutem kasacyjnym należy więc stwierdzić, że powód byłby objęty gwarancjami zatrudnienia i nabyłby prawo do odszkodowania wtedy, gdyby umowę rozwiązał pracodawca przez jej wypowiedzenie i nie zachodziłyby okoliczności wyłączające to prawo.

II.2. Drugi zarzut skargi kasacyjnej także jest nietrafny. Twierdzi się w nim, że mimo, iż umowa została rozwiązana na wniosek powoda, to nie nastąpiło to z jego inicjatywy, jako że to pracodawca wystąpił z nią tworząc Program 200. Pogląd ten jest błędny, bo stworzenie przez partnerów społecznych możliwości złożenia przez pracownika wniosku o rozwiązanie umowy w drodze porozumienia stron (z czym w razie zgody pracodawcy łączą się świadczenia pieniężne) nie jest propozycją pracodawcy (ofertą) rozwiązania umowy. Program 200 jest źródłem prawa pracy (o czym niżej w pkt II.4. uzasadnienia), a nie ofertą, nadto oświadczenie pracownika o zamiarze rozwiązania umowy o pracę nie było wiążące dla pracodawcy. Pracodawca oceniał, czy przyjąć propozycje pracownika. Trzeba też podnieść, że ustalenie w zaskarżonym wyroku, iż porozumienie rozwiązujące umowę o pracę zostało zawarte z inicjatywy powoda, jest wiążące dla Sądu Najwyższego. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być bowiem zarzuty dotyczące ustaleń faktów lub oceny dowodów (art. 3983 § 3 k.p.c.).

II.3. Trzeci zarzut w zakresie odnoszącym się do naruszenia przepisów o równym traktowaniu i niedyskryminacji ze względu na płeć pracownika jest niezrozumiały (art. 183c K.p. i art. 241 TWE). Także co do zarzutu naruszenia równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 112 oraz art. 113 k.p.), nie wiadomo, jaki ma to związek z rozpoznawaną sprawą.

II.4. Trzeci i czwarty zarzut odnoszą się głównie do miejsca Programu 200 w hierarchii źródeł prawa pracy oraz jego charakteru prawnego. Wyrażony w skardze kasacyjnej pogląd, że ten Program zmienił na niekorzyść pracownika układ zbiorowy bez zachowania stosownych procedur jest niesłuszny. Sąd Najwyższy akceptuje stanowisko Sądu Apelacyjnego. Układ zbiorowy przyznawał pracownikom prawo do świadczenia pieniężnego (nazwanego odszkodowaniem) tylko w razie rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia z przyczyn jego dotyczących (z pewnymi wyłączeniami określonymi w art. 6 ust. 4 u.z.p.), natomiast Program 200 dotyczył rozwiązania umowy za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika (art. 9 ust. 2 i 5 u.z.p.). Ustanawiał on dodatkowe uprawnienia dla

sprzeczności z Konstytucją. W odniesieniu do analizowanej sprzeczności jest to trudne do zrealizowania. Określeniu „oparte na ustawie” trzeba byłoby nadać znaczenie „zgodne (lub niesprzeczne) z ustawą”, co zbyt daleko odbiega od powszechnego rozumienia tego określenia. Tego rodzaju rozumienie omawianego określenia prowadzi zresztą do takiego samego rezultatu, co przyjęcie niekonstytucyjności wymogu oparcia porozumienia zbiorowego na ustawie: porozumienie zawarte bez szczegółowego upoważnienia ustawowego wywołuje takie same skutki, co porozumienie mające to upoważnienie. Trzeba przy tym wyraźnie zaznaczyć, że przedstawione wątpliwości nie dotyczą dopuszczalności zawarcia porozumienia przez partnerów społecznych, a jedynie jego skutków w płaszczyźnie indywidualnego prawa pracy. Chodzi o to, czy rodzi ono uprawnienia pracownika jako źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k. p.) czy umowa o świadczenie przez pracodawcę na rzecz osoby trzeciej - tu: pracownika (art. 393 k.c.) ewentualnie umowa o świadczenie na rzecz pracownika przez osobę trzecią - tu: pracodawcę (art. 391 k.c.). Dopuszczalność zawierania przez partnerów społecznych porozumień wywołujących skutki tylko między nimi, czyli w płaszczyźnie zbiorowego prawa pracy, nie była i nie jest kwestionowana. To prawo przyznaje art. 59 ust. 2 Konstytucji, a przede wszystkim jest ono elementem gospodarczego ustroju państwa (art. 20 Konstytucji). Wynika to także z zasady wolności działania związków zawodowych (art. 12 Konstytucji).

Jest niedopuszczalne ograniczenie ustawą praw lub wolności określonych w Konstytucji, jeżeli nie przewiduje ona tej możliwości. W odniesieniu do konstytucyjnych wolności zbiorowych, to jest wolności zgromadzeń (art. 57), zrzeszania się (art. 58) oraz zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno - zawodowych rolników i w organizacjach pracodawców, Konstytucja dopuszcza pewne ich ograniczenia w drodze ustawy. Jednak tylko w odniesieniu do wolności pracowniczych (art. 59 ust. 1 - 3) Konstytucja przewiduje możliwość ich ograniczenia jedynie w takim zakresie, jaki jest dopuszczalny przez wiążące Polskę umowy międzynarodowe (art. 59 ust. 4). Odnosi się to do wszystkich wiążących Polskę umów międzynarodowych, ale przede wszystkim przepis ten ma znaczenie normatywne dla tych umów, które nie zostały ratyfikowane za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie. Jeżeli bowiem umowa była ratyfikowana w ten sposób, to i tak ma pierwszeństwo przed ustawą, jeżeli ustawy nie da się z nią pogodzić (art. 91 ust. 2 Konstytucji). Każda zaś ratyfikowana umowa międzynarodowa, po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw, stanowi część krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana, chyba że jej stosowanie jest zależne od wydania ustawy (art. 91 ust. 1 Konstytucji).

Żadna z konwencji MOP dotyczących związków zawodowych i związków pracodawców (nr 87, oraz nr 98, Dz.U. z 1958 r. poz. 125 i 126) nie przewiduje ustawowego ograniczenia możliwości zawierania porozumień zbiorowych przez partnerów społecznych. Jeżeli więc ustrojodawca stwierdził w art. 59 ust. 2 Konstytucji prawo do zawierania porozumień zbiorowych, to ustawodawca zwykły nie może go ograniczyć przez wprowadzenie wymogu oparcia porozumienia na ustawie. Możliwość ta nie wynika także z art. 81 Konstytucji. Przepis art. 59 ust. 2 Konstytucji należy stosować bezpośrednio, gdyż Konstytucja nie stanowi inaczej (art. 8 ust. 2 Konstytucji).

Należy też zwrócić uwagę na wnioski wynikające z analizy systemowej ustawodawstwa pracy regulującego kwestię zawierania porozumień i wydawania aktów prawa zakładowego. W szczególności należy wskazać na ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.). Przewiduje ona możliwość zawierania przez partnerów społecznych porozumienia po rokowaniach (art. 9) i po mediacji (art. 14). Nie wspomina natomiast o porozumieniu postrajkowym. Mimo to trafnie przyjmuje się, że skoro porozumienia z art. 9 i art. 14 są źródłami prawa pracy, to należy do nich zaliczyć również porozumienie postrajkowe, zwłaszcza że także ono ma umocowanie w art. 59 ust. 2 Konstytucji.

pracownika w postaci „ekwiwalentu”, który w ogóle nie był przewidziany w układzie zbiorowym, a określone w układzie „odszkodowanie” nie przysługiwało w razie rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron (art. 6 ust. 4 lit. d u.z.p.). W razie tego sposobu rozwiązania umowy o pracę jego uprawnienia majątkowe byłyby ograniczone do odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych (którą otrzymał niezależnie od ekwiwalentu).

Wbrew twierdzeniom zawartym w skardze kasacyjnej, wprowadzenie Programu 200 nie pozbawiło powoda żadnych uprawnień, a wręcz przeciwnie - dzięki niemu nabył prawo do „rekompensaty”. Twierdzenie, że Program 200 został wprowadzony sprzecznie z prawem, jest niekorzystne dla powoda. Uznanie jego zasadności oznaczałoby, że pozwana nie była obowiązana do zapłaty rekompensaty, a więc prawo do niej wynikałoby tylko z indywidualnego oświadczenia woli o jej przyznaniu powodowi. Mogłoby to stworzyć okazję do uchylecia się od skutków tego oświadczenia i dochodzenia zwrotu rekompensaty, jako świadczenia nienależnego, na podstawie art. 410 i nast. k.c. Tak jednakże nie jest, bo Program 200, uzgodniony przez te same podmioty, które zawarły układ zbiorowy, ma swoje umocowanie w art. 9 układu, a także w art. 20 i art. 59 ust. 2 Konstytucji oraz art. 4 Konwencji MOP nr 98. Z tych przepisów wynika jego obowiązywanie jako porozumienia zbiorowego.

Porozumienie wprowadzające Program 200 nie jest częścią układu zbiorowego, bo nie taka była wola stron, a nadto nie zostało ono zarejestrowane. Jest jednakże niewątpliwe, że partnerzy społeczni zamierzali przy pomocy tego porozumienia zbiorowego wprowadzić dodatkowe świadczenie („ekwiwalent”) dla pracowników, których stosunki pracy zostały rozwiązane w drodze porozumienia stron z ich inicjatywy. Inne są przesłanki nabycia prawa do „ekwiwalentu”, a inne prawa do „odszkodowania”. Dlatego stosunek między regulacjami przyznającymi te świadczenia nie poddaje się przewidzianej w art. 9 k.p. ocenie, która z nich jest korzystniejsza dla pracownika. Inny jest zakres ich odniesienia. Rozważania dotyczące stosunku między układem zbiorowym a porozumieniem zbiorowym nie są więc konieczne. Można jedynie zauważyć, że art. 9 § 2 k.p. nie przewiduje wyższości układu nad porozumieniem. Może to przemawiać za poglądem, iż sprzeczność między tymi aktami nie jest rozstrzygana przez zasadę uprzywilejowania pracownika, lecz przy pomocy ogólnych metod wykładni prawa.

II.5. Dla oceny skutków porozumienia zbiorowego w odniesieniu do indywidualnego prawa pracy zasadnicze znaczenie mają art. 20 i art. 59 ust. 2 Konstytucji. Przepis art. 20 Konstytucji stanowi, między innymi, że solidarność, dialog i współpraca partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju Rzeczypospolitej Polskiej. Natomiast według art. 59 ust. 2 „związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień”. Z zaliczenia przez ten artykuł układów zbiorowych pracy do kategorii porozumień zbiorowych należy wnosić, że chodzi tu o akty o podobnym charakterze, czyli będące zbliżonymi do siebie źródłami prawa pracy. Z art. 9 § 1 k. p. wynika zaś, że do prawa pracy zalicza się „postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych”.

Porównując art. 59 ust. 2 Konstytucji z art. 9 § 1 k. p. łatwo dostrzec między nimi sprzeczność, jeżeli przez wymóg oparcia porozumienia na ustawie rozumie się istnienie ustawowej podstawy do jego zawarcia. W odniesieniu do porozumień zbiorowych art. 9 § 1 k. p. przewiduje wymóg ich oparcia na ustawie, czego nie ma w art. 59 ust. 2 Konstytucji.

Według ustalonego poglądu Trybunału Konstytucyjnego, przyjętego także przez Sąd Najwyższy i sądy powszechne, z domniemania zgodności ustaw z Konstytucją wynika, że przepisy ustawowe winny być wykładane w taki sposób - jeżeli jest to możliwe - aby uniknąć ich

Z drugiej strony uznaje się także za źródła prawa pracy akty (regulaminy), które nie mają podstawy konstytucyjnej w art. 59 ust. 2 ani w innym jej przepisie. Chodzi tu o akty, które mogą być ustalone samodzielnie przez pracodawcę. Przykładowo należy wskazać na regulamin wynagradzania (art. 772 § 4 k.p.) i regulamin pracy (art. 1042 § 2 k.p.). W tej sytuacji odmowa uznania za źródło prawa pracy porozumienia zbiorowego partnerów społecznych tylko dlatego, że nie ma ono szczegółowego upoważnienia ustawowego oznacza przyjęcie - wbrew art. 8 ust. 1 Konstytucji - prymatu ustawy nad Konstytucją. Uznaje się bowiem za źródła prawa pracy akty mające umocowanie tylko w ustawie, a odmawia tego charakteru aktom mającym umocowanie konstytucyjne.

II.6. Oddzielnie należy odnieść się do zarzutu trzeciego w części dotyczącej naruszenia art. 32 Konstytucji oraz art. 112 i art. 113 k.p., czyli przepisów stanowiących o równości wobec prawa i niedyskryminacji. Zdaniem skarżącego Sąd naruszył te przepisy, gdyż powinien uznać za niedopuszczalne uzależnienie prawa do świadczenia pieniężnego z tytułu rozwiązania stosunku pracy („odszkodowania” lub „ekwiwalentu”) od sposobu jego rozwiązania. Zarzut ten jest nietrafny.

W dacie rozwiązania stosunku pracy powoda obowiązywała ustawa o zwolnieniach grupowych z 1989 r. W zasadzie traktowała ona na równi wypowiedzenie umowy przez pracodawcę i jej rozwiązanie przez porozumienie stron, niezależnie od tego, z czyjej inicjatywy zostało zawarte (art. 1 i art. 11 tej ustawy). Gdyby przepisy zakładowe pozbawiały prawa do odprawy z tej ustawy w razie porozumień stron rozwiązujących umowę o pracę z inicjatywy pracownika, to oczywiście na podstawie art. 9 § 2 k.p. zamiast nich należałoby stosować ustawę.

W odniesieniu do przyznania w aktach zakładowych prawa do świadczeń dodatkowych z tytułu rozwiązania stosunku pracy partnerzy społeczni nie są wprost związani tą ustawą. Przewidziane w niej kryteria nabycia prawa do odprawy mają znaczenie tylko pomocnicze, przydatne w ramach oceny, czy przesłanki nabycia prawa do świadczeń dodatkowych nie naruszają zasady równego traktowania pracowników, gdyż postanowienia naruszające ją nie obowiązują (art. 9 § 4 k.p.). Decydujące znaczenie ma istnienie obiektywnej podstawy do zróżnicowania sytuacji pracowników w zależności od relewantnej przesłanki (tu: która ze stron występuje z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy). Uzasadnione jest przyznanie niższych świadczeń pracownikom występującym z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron (bo widzą w tym swój interes, choćby w uzyskaniu z tego tytułu świadczenia pieniężnego) niż tym pracownikom, którym pracodawca wypowiada umowę. Są oni w różnych sytuacjach faktycznych i dlatego mogą być różnie traktowani przez prawo. Zróżnicowanie dodatkowych świadczeń pieniężnych przysługujących na podstawie prawa zakładowego z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w zależności od tego, która strona stosunku pracy występuje z inicjatywą rozwiązania umowy za porozumieniem stron lub która wypowiada umowę, nie jest nierównym traktowaniem lub dyskryminacją pracownika.

W skardze kasacyjnej skarżący twierdzi także, iż przy interpretacji omawianych aktów zakładowych należy stosować dyrektywę 98/59 WE w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 225 z dnia 12 sierpnia 1998 r., s. 16; Dz.Urz. UE - sp 05 t. 3, s. 327). Nie powołał on żadnego przepisu, a więc zarzut ten nie może wpłynąć na rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego. Na marginesie można stwierdzić, że co do zasady ma on rację, ale tylko co do tego, że dyrektywy należy pomocniczo stosować przy wykładni prawa krajowego, także w odniesieniu do zdarzeń sprzed akcesji Polski do Unii Europejskiej. Jednakże w rozpoznawanej sprawie przemawia to przeciwko skarżącemu. Przepis art. 1 wskazanej dyrektywy pojęciem zwolnienia grupowego w ogóle nie

obejmuje rozwiązanie umowy o pracę z inicjatywy pracownika. Rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron tylko wtedy są zaliczane do zwolnienia grupowego, gdy następują z inicjatywy pracodawcy i jest ich co najmniej pięć. Taką samą regulację zawiera art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), obowiązującej od dnia 1 stycznia 2004 r. Także ogólne odwołanie się do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości nie spełnia wymagań przewidzianych dla uzasadnienia skargi kasacyjnej. Natomiast wskazany art. 141 ust. 1-3 TWE dotyczy równego traktowania kobiet i mężczyzn, a więc nie ma związku z rozpoznawaną sprawą.

II.7. Piąty zarzut (naruszenie trybu zwolnień przewidzianego w ustawie o zwolnieniach grupowych), jest bezprzedmiotowy. Przedmiotem procesu nie są żądania wywodzone z rozwiązania umowy sprzeczne z prawem, lecz żądanie wyższej odprawy z tytułu ustania stosunku pracy.

II.8. Szósty zarzut (naruszenie art. 328 § 2 k.p.c.) jest zbyt ogólnikowy, aby mógł być rozpatrywany.

