



ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO

Rok założenia 1905

ODDZIAŁ MIĘDZYGMINNY W MYSŁOWICACH

41-400 Mysłowice, ul. Mickiewicza 6-8

REGON 001081029-07296

PKO S.A.O/Mysłowice,

www.myslowice.znp.edu

tel/fax. +48/32-2222-511

e-mail: myslowice@znp.edu.pl

NRB 45 1240 4315 1111 0000 5301 2971

I.dz. 0/059/133/2019

Mysłowice, 17.04.2019r.

Szanowny Pan
mgr inż. Stanisław Jagoda
Wójt Gminy
Chełm Śląski.

Dotyczy: wynagrodzenia za okres strajku

W związku z informacją, że w przypadku znalezienia odpowiedniej podstawy prawnej dopuszcza Pan wypłacenie wynagrodzenia pracownikom placówek oświatowych za okres strajku przedstawiam stanowisko ZNP w tej sprawie.

Proponujemy zawarcie porozumienia pomiędzy pracodawcą a naszą organizacją związkową reprezentującą pracowników w sporze zbiorowym, 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

Zawarcie porozumienia nie niesie żadnych dodatkowych skutków dla budżetu, ponieważ środki na płace są już w nim zabezpieczone na cały rok.

 **PREZES**
Oddziału ZNP
M. Kobylca
mgr Marek Kobylca

Załączniki:

- Pismo do Dyrektorów z 3.04.2019
- Projekt porozumienia
- Opinia prawna
- Wynagrodzenie za okres strajku -Stanowisko ZNP

Do wiadomości:

- Dyrektorzy placówek oświatowych
- Strajkujący
- Członkowie ZNP





ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO

Rok założenia 1905

ODDZIAŁ MIĘDZYGMINNY W MYSŁOWICACH

41-400 Mysłowice, ul. Mickiewicza 6-8

REGON 001081029-07296

www.myslowice.znp.edu

tel/fax. +48/32-2222-511

e-mail: myslowice@znp.edu.pl

PKO S.A.O/Mysłowice,

NRB 45 1240 4315 1111 0000 5301 2971

I.dz.0/058/132/2019

Mysłowice 17.04.2019 r.

Szanowny Pan
mgr inż. Jan Chwiędacz
Burmistrz
Miasta Imielin

Dotyczy: wynagrodzenia za okres strajku

W związku z informacją, że w przypadku znalezienia odpowiedniej podstawy prawnej dopuszcza Pan wypłacenie wynagrodzenia pracownikom placówek oświatowych za okres strajku przedstawiam stanowisko ZNP w tej sprawie.

Proponujemy zawarcie porozumienia pomiędzy pracodawcą a naszą organizacją związkową reprezentującą pracowników w sporze zbiorowym, 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

Zawarcie porozumienia nie niesie żadnych dodatkowych skutków dla budżetu, ponieważ środki na płace są już w nim zabezpieczone na cały rok.

 PREZES
Oddziału ZNP
M. Fabryczny
mgr Marek Fabryczny

Załączniki:

- Pismo do Dyrektorów z 3.04.2019
- Projekt porozumienia
- Opinia prawna
- Wynagrodzenie za okres strajku -Stanowisko ZNP

Do wiadomości:

- Dyrektorzy placówek oświatowych
- Strajkujący
- Członkowie ZNP





ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO

Rok założenia 1905

ODDZIAŁ MIĘDZYGMINNY W MYSŁOWICACH

41-400 Mysłowice, ul. Mickiewicza 6-8

REGON 001081029-07296

www.myslowice.znp.edu.pl

tel/fax. +48/32-2222-511

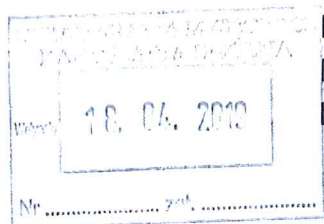
e-mail: myslowice@znp.edu.pl

PKO S.A.O/Mysłowice,

NRB 45 1240 4315 1111 0000 5301 2971

L.dz. 0/053/131/2019

Mysłowice 17.04.2019r.



Pan

Dariusz Wójtowicz

Prezydent Miasta Mysłowice

Dotyczy: wynagrodzenia za okres strajku

W związku z informacją, że w przypadku znalezienia odpowiedniej podstawy prawnej dopuszcza Pan wypłacenie wynagrodzenia pracownikom placówek oświatowych za okres strajku przedstawiam stanowisko ZNP w tej sprawie.

Proponujemy zawarcie porozumienia pomiędzy pracodawcą a naszą organizacją związkową reprezentującą pracowników w sporze zbiorowym, 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

Zawarcie porozumienia nie niesie żadnych dodatkowych skutków dla budżetu, ponieważ środki na płace są już w nim zabezpieczone na cały rok.

PREZES
Mysłowice
M. Fabryczny
mgr Marek Fabryczny

Załączniki:

- Pismo do Dyrektorów z 3.04.2019
- Projekt porozumienia
- Opinia prawna
- Wynagrodzenie za okres strajku -Stanowisko ZNP

Do wiadomości:

- I Z-ca Prezydenta Miasta Mysłowice Wojciech Chmiel
- Dyrektorzy placówek oświatowych
- Strajkujący
- Członkowie ZNP





ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO

Rok założenia 1905

ODDZIAŁ MIĘDZYGMINNY W MYŚŁOWICACH

41-400 Myślowice, ul. Mickiewicza 6-8

REGON 001081029-07296

PKO S.A.O/Myślowice,

www.myslowice.znp.edu

tel/fax. +48/32-2222-511

e-mail: myslowice@znp.edu.pl

NRB 45 1240 4315 1111 0000 5301 2971

I.dz. 0/056/112/2019

Myślowice 03.04.2019r.

**Szanowni Dyrektorzy
Szkół/Zespołów Szkół/Przedszkoli
w .Myślowicach, Imielinie , Chełmie Śląskim**

Dotyczy: Zawarcia porozumienia dotyczącego zachowania prawa do wynagrodzenia przez pracowników szkoły/zespołu szkół/przedszkola, uczestniczących od dnia 8 kwietnia 2019 r. w strajku.

Zarząd Oddziału Międzygminnego ZNP w Myślowicach, zwraca się z uprzejmą prośbą o zawarcie porozumienia dotyczącego zachowania prawa do wynagrodzenia przez pracowników szkoły/zespołu szkół/przedszkola, uczestniczących w strajku, przeprowadzonym przez Zarząd Oddziału ZNP zgodnie z procedurami ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r., poz. 174).

Zarząd Oddziału Międzygminnego ZNP w Myślowicach liczy na pozytywne ustosunkowanie się do naszego wniosku i zrozumienie niełatwej sytuacji pracowników oświaty, walczących o poprawę własnego statusu materialnego i zawodowego.

W załączeniu przedkładamy wzór stosownego porozumienia. Podstawa prawna do zawarcia stosownego porozumienia wynika z art 9 §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. (tekst jedn. Dz. U z 2018 r. poz. 917 , ze zm.) oraz na podstawie obowiązującego orzecznictwa Sądów Najwyższych, tj. wyrok z dnia 26 maja 2000 r. SN I PKN 674/99; wyrok z dnia 6 lutego 2006 r. SN III PK 114/05

Za Zarząd Oddziału Międzygminnego ZNP

 **PREZES**
Oddziału ZNP
M. Fabryczny
mgr Marek Fabryczny

Załączniki:

1. Wzór porozumienia
2. interpretacja prawna

Porozumienie

zawarte w dniu 2019 r. pomiędzy Oddziałem Międzygminnym ZNP w Mysłowicach reprezentowanym przez oraz (szkołą/placówką) reprezentowaną przez dyrektora

Na wniosek Oddziału Międzygminnego ZNP w Mysłowicach z dnia 2019 r. (szkoła/placówka) (podać nazwę) zobowiązuje się do wypłaty wynagrodzenia za okres od do 2019 r. pracownikom szkoły/placówki, którzy w tym okresie przystąpili do strajku.

.....
(pieczęć i podpis przedstawiciela/i oddziału)

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

INFORMACJA O MOŻLIWOŚCI ODSTĄPIENIA PRZEZ PRACODAWCÓW OD POTRĄCENIA WYNAGRODZENIA ZA OKRES STRAJKU

Zgodnie z art. 9 § 1 Kodeksu 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.

Z orzeczeń Sądu Najwyższego wynika, iż pracodawcy mogą zawierać również porozumienia zbiorowe nie oparte na ustawie, które mimo braku podstaw ustawowych do ich zawarcia także stanowią źródła prawa pracy. Zgodnie z treścią wyroku Sądu Najwyższego 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.) OSNP 2007/1-2/2, OSP 2007/7-8/94. W wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (I PKN 674/99) Sąd Najwyższy stwierdził z kolei, że 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. OSNP 2001/22/664, M. Prawn. 2000/11/681, OSNP- wkł. 2000/20/3

W świetle powyższego pracodawca ma prawo zawrzeć z organizacją związkową porozumienie, w myśl którego 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.



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 uzasadnieniu pierwszego z tych orzeczeń Sąd Najwyższy wskazuje, iż żadna z konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca związków zawodowych i związków pracodawców nie przewiduje ustawowego ograniczenia możliwości zawierania porozumień zbiorowych przez partnerów społecznych. Jeżeli więc ustrojodawca zawarł w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP prawo do zawierania porozumień zbiorowych, to ustawodawca zwykły nie może go ograniczyć przez wprowadzenie wymogu oparcia porozumienia na ustawie. Możliwość takiego ograniczenia nie wynika także z art. 81 Konstytucji RP.

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

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

1) związków zawodowych do:

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

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

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

Z poważaniem

WICEPREZES
Zarządu Głównego ZNP

Krzysztof Baszczyński

PREZES
Związku Nauczycielstwa Polskiego

Sławomir Broniarz