

Szanowni Państwo,

w związku z licznymi pytaniami napływającymi do Kuratorium Oświaty od dyrektorów szkół w kwestii pism rozsyłanych przez jednostki organizacyjne ZNP w sprawie wszczęcia sporu zbiorowego przedstawiamy podstawowe informacje dotyczące rozstrzygnięcia sporów zbiorowych.

Z poważaniem

Urszula Bauer

Śląski Kurator Oświaty

Informacja

w sprawie prób wszczęcia sporu zbiorowego przez ZNP

W związku z pismami kierowanymi przez jednostki organizacyjne ZNP do dyrektorów szkół w trybie art. 1 i art. 7 *ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 295, z późn. zm., zawierającymi żądania mające na celu wszczęcie sporu zbiorowego*, informujemy, że:

Zgodnie z art. 1 *ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* **spór zbiorowy może być wszczęty przez pracowników tylko z pracodawcą lub pracodawcami** i może dotyczyć wyłącznie **warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup**, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

Powyższe wyliczenie obszarów, których może dotyczyć spór zbiorowy, ma charakter enumeratywny, w związku z tym, za nielegalne należy uznać spory o charakterze politycznym, zmierzające do wywarcia presji na organy władzy i administracji rządowej lub samorządowej.

Pracodawcami w myśl art. 5 cyt. ustawy są podmioty określone w art. 3 Kodeksu pracy, co w przypadku nauczycieli oznacza, że ich pracodawcą jest szkoła, w imieniu której występuje jej dyrektor.

Warto w tym miejscu przypomnieć orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 lutego 1997 r., K 19/96 (OTK 1997, nr 1, poz. 6), w którym Trybunał uznał, iż organy administracji publicznej nie mogą być stroną sporów zbiorowych dotyczących pracowników zatrudnionych w państwowych lub samorządowych jednostkach sfery budżetowej.

W wystąpieniach jednostek organizacyjnych ZNP kierowanych do dyrektorów szkół zawarto żądania:

1. Niedokonywania w okresie do 31 sierpnia 2022 r. wypowiedzeń stosunków pracy nauczycieli, wychowawców, innych pracowników pedagogicznych i pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w szkołach i placówkach, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, w brzmieniu obowiązującym 1 kwietnia 2015 r.
2. Niedokonywania w okresie do 31 sierpnia 2022 r. jednostronnych zmian na niekorzyść warunków pracy i niedokonywanie zmian podmiotowych w stosunkach pracy nauczycieli, wychowawców, innych pracowników pedagogicznych i pracowników niebędących nauczycielami w zatrudnionych w szkołach i placówkach, o których mowa w pkt 1.
3. Podwyższenia od 1 stycznia 2017 r. o 10% wynagrodzeń zasadniczych nauczycieli, wychowawców, innych pracowników pedagogicznych i pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w szkołach i placówkach, o których mowa w pkt 1.
4. Wzrostu od 1 stycznia 2017 r. udziału wynagrodzenia zasadniczego w ogólnym wynagrodzeniu nauczycieli, wychowawców, innych pracowników pedagogicznych i pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w szkołach i placówkach, o których mowa w pkt 1.
5. Jednocześnie wskazano, że niespełnienie tych żądań w ciągu 5 dni od ich przekazania będzie oznaczało rozpoczęcie sporu zbiorowego.

Odnosząc się do dwóch pierwszych żądań ZNP, należy zauważyć, że **dokonywanie wypowiedzeń stosunków pracy, bądź zmian warunków pracy, nie jest uzależnione od woli dyrektora szkoły**. Okoliczności, w których dochodzi do wypowiedzenia stosunku pracy, bądź zmiany warunków zatrudnienia, np. ograniczenia wymiaru zatrudnienia, określają przepisy ustawowe (*ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela oraz ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe*) i dyrektor szkoły jest zobowiązany do stosowania tych przepisów. Warto mieć na uwadze, że przepisy ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. *Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe* wskazują na możliwości przekształcenia szkół. Przyjęte rozwiązania ustawowe zabezpieczają dodatkowe miejsca pracy dla nauczycieli. W szkołach podstawowych zwiększy się liczba oddziałów, a tym samym spowoduje to łączny wzrost liczby etatów nauczycielskich o dodatkowe 5,5 tys.

Odnosząc się do trzeciego i czwartego żądania ZNP, dotyczących zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, należy zauważyć, że realizacja tego postulatu wymaga podjęcia działań legislacyjnych wykraczających poza zakres kompetencji pracodawców, którymi są szkoły. Stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli określone zostały w przepisach *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 do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 416, z późn. zm.). Ewentualne podwyższenie tych stawek możliwe jest wyłącznie w drodze uchwały organu prowadzącego szkołę (art. 30 ust. 10 i 10a *ustawy Karta Nauczyciela*). Stąd też **postulat dotyczący podwyżki wynagrodzeń zasadniczych nauczycieli nie może być przedmiotem sporu zbiorowego ze szkołami**, lecz może być przedmiotem rozmów z Rządem RP, w celu zmiany obowiązujących przepisów prawa w zakresie wynagradzania nauczycieli. Jednocześnie należy zauważyć, że rozmowy takie są obecnie prowadzone w ramach **Zespołu do spraw statusu zawodowego pracowników oświaty, w pracach którego uczestniczą m.in. przedstawiciele ZNP.**

Żądania objęte sporem zbiorowym winny być racjonalne, tj. takie, które pracodawca może spełnić. Obowiązujące przepisy nie przewidują możliwości wejścia z pracodawcami w spór zbiorowy dotyczący zmiany polityki państwa w dziedzinie oświaty. **Brak jest zatem podstaw, aby związek zawodowy występował do pracodawców, którymi są szkoły, z żądaniami, których spełnienie wymagałoby odmowy podporządkowania się obowiązującym przepisom**, bądź zmiany tych przepisów przez Sejm RP, Radę Ministrów lub ministra.

Należy stwierdzić, że żądania przedstawione przez ZNP na gruncie obowiązujących przepisów nie są możliwe do spełnienia przez pracodawców, którymi są szkoły, a zatem nie powinny być do nich kierowane.

Zgodnie z art. 8 *ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* pracodawca, niezwłocznie po otrzymaniu żądań, podejmuje rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy.

Jednak w doktrynie podnosi się, że **pracodawca nie ma obowiązku przystąpienia do rokowań, w przypadku, gdy zgłoszenie sporu zbiorowego nie spełnia wymagań wynikających z art. 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych** – czyli wtedy gdy swoim zakresem nie obejmuje spraw określonych w art. 1 tej ustawy, a dotyczy np. sporów o charakterze politycznym lub ekonomicznym¹.

Wyżej opisana sytuacja występuje właśnie obecnie. Dyrektorzy szkół, jako działający w imieniu pracodawców (szkół), nie mogą być adresatem żądań sformułowanych

¹ A. Tomanek, *Komentarz do art. 7 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. W.K. Baran, System informacji prawniczej Lex.

w powyżej cytowany sposób przez ZNP i prowadzić na ten temat rokowań, o których mowa w art. 8 *ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*.