



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

Warszawa, 19 stycznia 2017 r.

*Nauczycielki, nauczyciele, pracownice i pracownicy oświaty,
członkinie i członkowie ZNP,*

informuję, że w ślad za uchwałą Zarządu Głównego ZNP wszystkie oddziały Związku do 16 stycznia br. były zobowiązane do rozpoczęcia procedur sporu zbiorowego ze wszystkimi szkołami i placówkami objętymi działaniem ZNP. Struktury związkowe w ramach tych procedur zwróciły się do szkół i placówek z następującymi żądaniem:

- 1) niedokonywania w okresie do 31 sierpnia 2022 roku wypowiedzeń stosunków pracy nauczycieli, wychowawców, innych pracowników pedagogicznych i pracowników niebędących nauczycielami,
- 2) niedokonywania w okresie do 31 sierpnia 2022 roku jednostronnych zmian na niekorzyść warunków pracy i niedokonywanie zmian podmiotowych w stosunkach pracy nauczycieli, wychowawców, innych pracowników pedagogicznych i pracowników niebędących nauczycielami,
- 3) podwyższenia od 1 stycznia 2017 r. o 10% wynagrodzeń zasadniczych nauczycieli, wychowawców, innych pracowników pedagogicznych i pracowników niebędących nauczycielami,
- 4) wzrostu od 1 stycznia 2017 r. udziału wynagrodzenia zasadniczego w ogólnym wynagrodzeniu nauczycieli, wychowawców, innych pracowników pedagogicznych i pracowników niebędących nauczycielami.

Pragnę Was zapewnić, że wbrew twierdzeniom kuratorów oświaty, zawartym w pismach rozesłanych do dyrektorów szkół i placówek oświatowych, wszystkie działania

Związku zostały przemysłane, a podjęte w ramach sporu zbiorowego czynności są legalne i właściwie realizują zapisy ustawy z 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Z całą mocą stwierdzam, że żądania ZNP mieszczą się w zakresie spraw, o które może toczyć się spór zbiorowy.

Uzasadnienie

1.

Dopuszczalne jest żądanie w sporze zbiorowym niedokonywania w okresie do 31 sierpnia 2022 roku wypowiedzeń stosunków pracy nauczycieli, wychowawców, innych pracowników pedagogicznych i pracowników niebędących nauczycielami. Na takim stanowisku stanął J. Żołyński stwierdzając, że *„przedmiotem sporu zbiorowego mogą być warunki pracy, a za warunki pracy należy uznać także ochronę miejsc pracy.”* (J. Żołyński, *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowego prawa pracy. Zagadnienia prawne w pytaniach i odpowiedziach, wzory pism*, Warszawa 2011, s. 33-34, 83-84).

Spór zbiorowy w obronie miejsc pracy jest również dopuszczalny w stosunku do osób, do których nie stosuje się procedury zwolnień grupowych (por. art. 11 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

2.

Oddziały ZNP domagają się również niedokonywania przez pracodawców w okresie do 31 sierpnia 2022 roku jednostronnych zmian na niekorzyść warunków pracy i niedokonywania zmian podmiotowych w stosunkach pracy nauczycieli, wychowawców, innych pracowników pedagogicznych i pracowników niebędących nauczycielami.

W literaturze przedmiotu przyjmuje się, że *„sens sporów zbiorowych wyraża się w zgłaszaniu przez pracowników żądań, które zmierzają do zaspokojenia ich interesów, polegających na korzystniejszym ukształtowaniu ich uprawnień bez ryzyka rozwiązania indywidualnych stosunków pracy. [...] Pojęcie "warunki pracy" wymienione w art. 1 komentowanej ustawy (ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – przyp. ZNP), które mogą stanowić przyczyny wystąpienia przez pracowników na drogę sporu zbiorowego, powinno być rozumiane jako wszelkie okoliczności, które mają wpływ na kształtowanie*

sytuacji prawnej pracownika” (por. J. Wratny (red.), K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*. Warszawa 2009).

Niewątpliwie korzystnym byłoby dla pracowników wymienionych w żądaniach Związku ustalenie, że we wskazanym okresie ich warunki pracy pozostałyby nie pogorszone.

3.

Trzecie żądanie struktur związkowych odnosi się do podwyższenia wynagrodzeń pracowników. *„Z żądaniami podwyżek płacowych występują w Polsce przede wszystkim pracownicy sfery budżetowej. Żądania adresują wobec pracodawców bezpośrednich (jednostek budżetowych) oraz centralnych organów administracji rządowej, dysponujących środkami finansowymi, z których pokrywane są wynagrodzenia za pracę. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie zawiera żadnych unormowań, które mogłyby stanowić podstawę do uzależnienia wytaczania sporów zbiorowych przez pracowników od metod finansowania płac oraz od technik podejmowania decyzji w sprawach odnoszących się do uwzględnienia żądań pracowników zaangażowanych w spór zbiorowy. Z prawnego punktu widzenia nie do przyjęcia są najczęściej praktykowane sposoby obrony reprezentantów bezpośrednich pracodawców przed żądaniami podwyżek wynagrodzeń za pracę pracowników zatrudnionych w zakładach pracy zaliczanych do strefy budżetowej. Brak uprawnień dyrektorów zakładów pracy finansowanych z budżetu do podejmowania decyzji w sprawie dysponowania dodatkowymi środkami finansowymi, które powinny być przeznaczone na zaspokojenie żądań dotyczących podwyżek płacowych pracownikom strefy budżetowej, nie może być traktowany jako argument merytoryczny, którym mogą posługiwać się prawnicy zajmujący się zbiorowym prawem pracy. Spory zbiorowe i podejmowane w trakcie tych sporów akcje protestacyjne skierowane przeciwko pracodawcom oraz centralnym dysponentom centralnych funduszy państwowych mają ułatwić pracodawcy zaangażowanemu w spór zbiorowy zabezpieczenie środków finansowych na pokrycie zwiększonych świadczeń płacowych, jakich domagają się protestujący pracownicy”* (J. Wratny (red.), K. Walczak (red.) *op. cit.*).

4.

Kolejne żądanie Związku dotyczące wzrostu od 1 stycznia 2017 r. udziału wynagrodzenia zasadniczego w ogólnym wynagrodzeniu nauczycieli, wychowawców, innych pracowników pedagogicznych i pracowników niebędących nauczycielami również mieści się

w zakresie sporu zbiorowego. Zdaniem J. Żołyńskiego „warunki płacy również nie zostały zdefiniowane w ustawie o sporach zbiorowych. Nie budzi jednak wątpliwości, że do tej kategorii należy zaliczyć:

- tworzenie i podział środków przeznaczonych na fundusz płac,
- tworzenie regulaminów placowych (regulaminu wynagrodzeń, premiowania, nagród),
- ustalanie struktur wynagrodzeń,
- tworzenie układów zbiorowych pracy,
- dokonywanie podwyżek płac,
- zasady wartościowania pracy.”

(J. Żołyński, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*, WKP 2012).

5.

Żądania oddziałów ZNP kierowane są do pracodawców, ponieważ zgodnie z art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych spór zbiorowy jest prowadzony z pracodawcą lub pracodawcami. „W rozumieniu art. 3 KP pracodawcą jest podmiot – jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna zatrudniająca pracowników (bliżej zob. A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz, op. cit., s. 11–12*). Podmioty zewnętrzne wobec pracodawcy (np. organy prowadzące szkoły, czy Minister Edukacji Narodowej – przyp. ZNP) nie mogą być więc formalnie stronami sporów zbiorowych, nawet jeżeli są – ze względu na finansowanie pracodawców – bezpośrednio zainteresowane sprawami, które stanowią przedmiot tych sporów. [...] W świetle obowiązujących przepisów zbiorowego prawa pracy adresatami sporów zbiorowych nie mogą być formalnie jednostki organizacyjne władzy lub administracji państwowej niewystępujące w roli pracodawców” (J. Wratny (red.), K. Walczak (red.), *op. cit.*).

Mając powyższe na uwadze informuję, że pracodawca (szkoła, placówka oświatowa oraz ich zespoły, reprezentowana przez dyrektora) ma obowiązek niezwłocznego przystąpienia do rokowań, ponieważ zgłoszenie sporu zbiorowego spełnia wymagania wynikające z art. 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – swoim zakresem obejmuje sprawy określone w art. 1 tej ustawy.

6.

Podkreślam, że ZNP nie prowadzi sporu zbiorowego z rządem. Należy jednak zaznaczyć, że zdaniem części ekspertów zbiorowego prawa pracy i taki spór byłby legalny. Jak wskazuje Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu orzeczenia z 24 lutego 1997 r., sygn. K 19/96 *„możliwe jest też wykorzystanie strajku, który – choć formalnie skierowany przeciwko "bezpośrednim pracodawcom" – nie będzie bez wpływu na rokowania związków zawodowych z ministrem prowadzone w trybie kodeksu pracy. Tego typu sytuacje nie są obce praktyce życia społecznego.”* Natomiast dr M. Kurzynoga wskazuje, że *„pomimo iż prawo polskie wyklucza jednostki samorządu terytorialnego oraz państwo jako adresatów żądań strajkowych, taka akcja strajkowa w świetle unormowań międzynarodowych jest legalna. Jest to tym bardziej uzasadnione, że w pewnych sytuacjach domaganie się spełnienia postulatów od władzy publicznej jest jedyną skuteczną metodą osiągnięcia żądań.”* (por. M. Kurzynoga, *Warunki legalności strajku*, Warszawa 2011, s. 126 i nast.).

7.

Przypominam, że zgodnie z art. 26 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych każdy, kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego, lub nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności. *„Komentowany przepis art. 26 ust. 1 pkt 1 SpZbU (ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – przyp. ZNP) penalizuje wszystkie przypadki utrudniania lub uniemożliwiania wszczęcia lub prowadzenia rokowań, mediacji, ewentualnie arbitrażu i strajku [...] przez każdą osobę, która z racji oficjalnie wykonywanych obowiązków ma możliwość wywierania wpływu na uregulowane w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych metody rozstrzygania, zarówno w drodze pokojowej, jak i poprzez stosowanie presji na pracodawcę, sporu zbiorowego. [...] Dokonując systematycznego przeglądu przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, można stwierdzić, iż o naruszeniu powyższego obowiązku można pisać w razie: [...] niepodjęcia przez pracodawcę niezwłocznie rokowań w celu rozwiązania sporu zbiorowego w drodze porozumienia i/lub niepowiadomienia o sporze zbiorowym właściwego okręgowego inspektora pracy (art. 8); odmowie podpisania przez pracodawcę protokołu rozbieżności po zakończeniu rokowań (art. 9).”* (J. Wratny (red.), K. Walczak (red.) *op. cit.*).

Biorąc pod uwagę powyższe argumenty, z całą mocą stwierdzam, że spór zbiorowy jest prowadzony przez oddziały ZNP zgodnie z przepisami prawa.

Z koleżeńskim pozdrowieniem

/-/ Sławomir Broniarz
Prezes Związku Nauczycielstwa Polskiego