**ZASADY POSTĘPOWANIA**

**W RAMACH SPORU ZBIOROWEGO**

**(na potrzeby postępowania rozpoczętego 10 stycznia 2019 r.)**

***- DO UŻYTKU WEWNĘTRZNEGO -***

**I. PODSTAWA PRAWNA**

* Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 399 ze zm.)
* Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 ze zm.)
* Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.)
* Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 269, poz. 2673).

**II. ELEMENTY POJĘCIA SPÓR ZBIOROWY**

Analiza przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pozwala na wyróżnienie trzech elementów, które składają się na definicję pojęcia sporu zbiorowego:

* podmiotowego - wskazującego, kto może być stroną sporu zbiorowego,
* przedmiotowego - wskazującego, czego może dotyczyć spór zbiorowy,
* czasowego - wyznaczającego moment powstania sporu zbiorowego.

Prawidłowe ustalenie wszystkich ww. elementów ma bardzo istotne znaczenie, gdyż

decyduje o legalności prowadzonego sporu, a co za tym idzie ewentualnego strajku.

Element podmiotowy

Stroną sporu zbiorowego są z jednej strony pracownicy (w przypadku szkół i placówek – osoby zatrudnione w nich na podstawie umowy o pracę albo mianowania), natomiast z drugiej strony pracodawcy.

Ponadto, zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (art. 6) jej przepisy mają odpowiednie zastosowanie do:

* innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową (osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy - jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób - niezależnie od podstawy zatrudnienia oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy),
* osób skierowanych do tych pracodawców w celu odbycia służby zastępczej,
* funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli.

**Na potrzeby niniejszej informacji, jako stronę sporu wskazuje się pracowników, uwzględniając uprawnienia innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową.**

Pracodawcą w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (art. 5) jest:

1. podmiot, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy (osoba fizyczna, jednostka organizacyjna posiadająca lub nieposiadająca osobowości prawnej, zatrudniające pracowników),
2. osoba fizyczna, jednostka organizacyjna posiadająca lub nieposiadająca osobowości prawnej, zatrudniające inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia.

W przypadku pracowników zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych, ich pracodawcą jest szkoła lub placówka reprezentowana przez jej dyrektora.

W sporze zbiorowym pracodawca może występować samodzielnie lub może być reprezentowany przez odpowiednią organizację pracodawców. Pracownicy nie mogą samodzielnie prowadzić sporu zbiorowego. Interesy strony pracowniczej muszą być reprezentowane przez organizację związkową. Wprowadzając taką zasadę, ustawodawca miał na celu zapobieżenie niekontrolowanym protestom pracowniczym, ich większą formalizację oraz zagwarantowanie pracownikom profesjonalnej, merytorycznie przygotowanej reprezentacji.

W przypadku, gdy u danego pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich ma prawo reprezentować pracowników w sporze zbiorowym. Ustawa nie zawiera żadnych uregulowań dotyczących sposobu rozstrzygania ewentualnych sporów o prawo reprezentowania pracowników w danym sporze zbiorowym. Brak jest zróżnicowania ze względu na wielkość organizacji związkowych lub ich reprezentatywność. Niezamieszczenie takich rozwiązań w ustawie powoduje, iż o prawie organizacji związkowej do reprezentowania w konkretnym sporze decyduje pierwszeństwo w jego zainicjowaniu. Organizacje związkowe mogą również wyłonić wspólną reprezentację w celu prowadzenia sporu.

W przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa żadna organizacja związkowa, spór zbiorowy może być prowadzony przez organizację związkową, do której pracownicy zatrudnieni u ww. pracodawcy zwrócą się z wnioskiem o reprezentację (przepisy nie wskazują liczby pracowników koniecznych do poparcia wysuniętego wniosku i jego formy[[1]](#footnote-1)). Jednakże w przypadku, gdy u danego pracodawcy działa choć jedna organizacja związkowa, to pracownicy w sporze zbiorowym z tym pracodawcą nie mogą być reprezentowani przez organizację związkową u niego niedziałającą.

Należy również zauważyć, że spór zbiorowy, wszczęty przez podmiot inny niż związek zawodowy, np. komitet protestacyjny, radę pracowników, nie korzysta z ochrony ustawowej i nie nakłada na pracodawcę obowiązku wejścia w taki spór.

Element przedmiotowy

Spór zbiorowy może dotyczyć: warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych, praw i wolności związkowych pracowników oraz praw i wolności związkowych innych niż pracownicy członków związków zawodowych.

Przez warunki pracy należy rozumieć wszystkie, obok płacy i świadczeń socjalnych, okoliczności wpływające na sytuację pracownika związane zwłaszcza ze środowiskiem pracy, jej organizacją, bezpieczeństwem i higieną.

Za spór płacowy należy uznać spór dotyczący zwłaszcza wysokości pensji, dodatków do wynagrodzenia, odpraw - zarówno tych wynikających z obowiązujących przepisów, jak również tych, do ustanowienia których związek dąży np. w formie regulaminu wynagradzania.

Przez świadczenia socjalne należy rozumieć między innymi zasiłki, dopłaty, rekompensaty, zapomogi, pożyczki, ulgi w odpłatności za otrzymane towary, usługi, korzystanie z lokali i pomieszczeń.

Natomiast, jako spór o prawa i wolności związkowe można wskazać spór dotyczący kreowania polityki związkowej, korzystania z uprawnień ustawowych, swobody kształtowania struktur wewnątrzzwiązkowych i podziału kompetencji pomiędzy nie, zwiększania dostępu do informacji o stanie zakładu pracy.

Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o ich zmianę może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

Element czasowy

Zgodnie z art. 7 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych - spór zbiorowy rozpoczyna się w dniu przekazania pracodawcy żądań przez organizację związkową reprezentującą pracowników, jeżeli w terminie przez nią wskazanym (nie krótszym niż 3 dni) nie zostaną one przez pracodawcę uwzględnione. Organizacja związkowa przekazując żądania może również zastrzec, iż w przypadku ich nieuwzględnienia zastrzega sobie prawo zorganizowania strajku. Strajk nie może być zapowiedziany na dzień przypadający przed upływem 14 dni od dnia przekazania żądań.

**III. ETAPY SPORU ZBIOROWEGO – ROKOWANIA**

Do wszczęcia sporu zbiorowego konieczne jest zwołanie posiedzenia zarządu oddziału ZNP, którego celem jest podjęcie uchwały o przedstawieniu szkołom i placówkom oświatowym żądań dotyczących warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz wolności związkowych (**zał. nr 1**) i przesłanie stosownego pisma właściwemu dyrektorowi (**zał. nr 2**). Niespełnienie przez pracodawcę żądań organizacji związkowej w zakreślonym terminie nakłada na niego obowiązek niezwłocznego poinformowania właściwego okręgowego inspektora pracy o zaistnieniu sporu oraz podjęcia rokowań (**zał. 2a**). Celem rokowań jest dojście przez strony do porozumienia w zakresie zgłoszonych żądań. Rokowania można prowadzić odrębnie z każdym pracodawcą lub łącznie ze wszystkimi w jednym miejscu i czasie. W przypadku osiągnięcia porozumienia na etapie rokowań należy je zakończyć formalnym podpisaniem protokołu dokonanych uzgodnień. W przypadku, gdy negocjacje nie doprowadzą do osiągnięcia porozumienia należy podpisać protokół rozbieżności obejmujący stanowiska stron (**zał. nr 3**).

W przypadku oddziałów obejmujących działaniem wielu pracodawców, w imieniu oddziału ZNP rokowania może prowadzić zarząd ogniska upoważniony do dokonania tej czynności przez zarząd oddziału (**zał. nr 1a**). Zarząd ogniska może również prowadzić rokowania i zakończyć je podpisaniem protokołu rozbieżności (**zał. 1b**). Nie należy upoważniać zarządu ogniska do zawarcia porozumienia na etapie rokowań (pozostaje to do wyłącznej kompetencji zarządu oddziału).

**IV. ETAPY SPORU ZBIOROWEGO – MEDIACJA**

Jeżeli strony nie osiągnęły porozumienia na etapie rokowań, a strona, która wszczęła spór zbiorowy podtrzymuje zgłoszone żądania, spór przechodzi na etap mediacji. Mediacja polega na prowadzeniu negocjacji pomiędzy stronami z udziałem bezstronnego pośrednika (mediatora). W celu przeniesienia sporu zbiorowego na etap mediacji zarząd oddziału ZNP powinien podjąć uchwałę (**zał. nr 4**) i przesłać na ręce dyrektora pismo z odpowiednią informacją (**zał. nr 4a**). Mediację, analogicznie jak rokowania, można prowadzić odrębnie z każdym pracodawcą lub łącznie ze wszystkimi w jednym miejscu i czasie. Mediatorem może być każda osoba, która daje gwarancję bezstronności i na którą zgodzą się dyrektor szkoły oraz zarząd oddziału ZNP. Istnieje możliwość skorzystania z usług mediatora wpisanego na listę ustaloną przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców, reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (t.j. Dz. U. z 2018, poz. 2232, ze zm.).

Zasady wynagradzania mediatorów z listy „ministerialnej” określa Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. z 2004 r. Nr 269, poz. 2673).

Jeżeli strony w ciągu 5 dni nie dojdą do porozumienia w sprawie wyboru mediatora, postępowanie będzie się toczyć z udziałem mediatora wskazanego na wniosek jednej ze stron przez ministra właściwego ds. prawa pracy.

Jeżeli w toku postępowania mediator stwierdzi, że rozwiązanie sporu zbiorowego wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony. Mediator w trakcie mediacji może w związku z żądaniem objętym przedmiotem sporu uznać także, iż konieczne jest ustalenie sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy i może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Podjęcie tych czynności upoważnia mediatora do wystąpienia do organizacji związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu. Jeżeli strony nie postanowiły inaczej, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy.

Etap mediacji należy zakończyć podpisaniem porozumienia (**zał. nr 4b**) w przypadku jego osiągnięcia, lub podpisaniem protokołu rozbieżności (**zał. nr 4c**) ze wskazaniem stanowisk stron w przypadku jego braku. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora.

**V. WSPÓLNA REPREZENTACJA ZWIĄZKOWA**

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (art. 3 ust. 1) wskazuje, że w zakładzie pracy (szkole, przedszkolu, placówce), w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa (np. oddział ZNP i zakładowa organizacja związkowa innego związku zawodowego), każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu. Oznacza to, że w przypadku gdy np. dwie organizacje związkowe zrzeszają członków w danej szkole, każda z organizacji może prowadzić z pracodawcą spór zbiorowy, niezależnie od stanowiska drugiego związku zawodowego i liczby członków zrzeszonych w danej szkole. Innymi słowy spór zbiorowy może prowadzić również organizacja związkowa, która zrzesza w danej szkole mniej członków, niż druga organizacja związkowa działająca w danej szkole.

Przepisy pozwalają organizacjom związkowym działającym u danego pracodawcy wspólne prowadzenie sporu zbiorowego. Jeśli organizacje tak postanowią, w sporze zbiorowym występuje wspólna reprezentacja związkowa. Jest to możliwe w przypadku istnienia wspólnych interesów różnych grup pracowników zatrudnionych w tym samym zakładzie pracy i identyczności żądań reprezentowanych przez rozmaite zakładowe związki zawodowe. Wspólna reprezentacja związków zawodowych zaangażowanych w spór lub spory zbiorowe może być powołana na każdym etapie postępowania mającego na celu rozstrzygnięcie sporu. Ustawa wymaga jednak, aby organizacje związkowe, które zdecydują się na powołanie wspólnej reprezentacji połączyły swoje działania w ten sposób, że będą prowadzić z pracodawcą jeden spór zbiorowy, zatem spór, którego przedmiotem będą te same żądania (w naszym przypadku żądanie określone uchwałą nr 1/2019 Zarządu Głównego ZNP z 10 stycznia 2019 r. i uchwałami zarządów oddziałów ZNP). W celu prowadzenia sporu zbiorowego wspólnie z inną (innymi) organizacją związkową, zarząd oddziału ZNP winien podjąć, na dowolnym etapie sporu zbiorowego, uchwałę (**zał. 5)** o powołaniu wspólnej reprezentacji związkowej i prowadzeniu wspólnego sporu zbiorowego, upoważniając jednocześnie prezesa oddziału ZNP do podpisania porozumienia (**zał. 5a**), regulującego zasady współpracy w ramach wspólnej reprezentacji związkowej. O powołaniu wspólnej reprezentacji związkowej organizacje związkowe informują pracodawcę/pracodawców (**zał. 5b).**

Warte podkreślenia jest to, by niezależnie od decyzji o prowadzeniu sporu zbiorowego wspólnie z inną (innymi) organizacją związkową, **zarząd oddziału ZNP na żadnym etapie sporu (również na mocy porozumienia z organizacją związkową innego związku zawodowego) nie zmieniał treści żądania, jakie skierował do pracodawców**, i podtrzymywał je na kolejnych etapach sporu.

**Zespół Organizacji i Współpracy Zarządu Głównego ZNP**

**Warszawa, styczeń 2019 r.**

1. Przykładowy wniosek na www.znp.edu.pl [↑](#footnote-ref-1)