Karolina Sikorska-Bednarczyk,

**Jak prawidłowo wypłacić wynagrodzenie nauczycielom za czas strajk?**

Jak już wiesz, **można wypłacić nauczycielom wynagrodzenie za czas strajku**, mimo że MEN i RIO twierdzą inaczej. Pisałam o tym [wczoraj](http://kartanauczycielablog.pl/wynagrodzenie-za-strajk-jednak-nalezne/) i [przedwczoraj](http://kartanauczycielablog.pl/strajk-nauczycieli-co-dokladnie-dla-nich-oznacza/).

**Na podstawie czego tak można zrobić?**

Jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24.09.2013 roku (III PK 88/12), **porozumienie zbiorowe z pracownikami jest ważniejsze niż ustawa.**

Według art. 9 § 1 k.p przez prawo pracy rozumie się zarówno przepisy kodeku pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, jak i postanowienia układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy opartych na ustawie. Ponieważ ustawa przewiduje możliwość zawarcia takiego paktu, to istnieje możliwość zaliczenia porozumienia zbiorowego do źródeł prawa pracy. Tak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 7 września 1999 r. (I PKN 243/99). Przy czym nie wystarczy tu oparcie się tylko na ogólnym przepisie konstytucji. Jak wyjaśniał SN w wyroku z 7 grudnia 2012 r. (II PK 128/12), art. 59 ust. 2 konstytucji nie może stanowić ustawowego oparcia dla porozumień zbiorowych zawierających przepisy prawa pracy, gdyż intencją ustawodawcy było stworzenie zamkniętego systemu źródeł prawa i ograniczenie ich katalogu do aktów wymienionych w art. 87 ustawy zasadniczej.

**Postanowienia porozumień zbiorowych będą miały pierwszeństwo zastosowania przed normami kodeksu pracy lub innych ustaw, jeśli są korzystniejsze dla pracowników.** Wynika to a contrario z art. 9 § 2 k.p. Zabrania on jedynie, aby postanowienia takich paktów były mniej korzystne dla załogi niż przepisy kodeksu pracy i innych ustaw z zakresu prawa pracy oraz aktów wykonawczych do nich. Sąd w postępowaniu sądowym, rozpatrując sprawę o roszczenie pracownika oparte na porozumieniu zbiorowym, kontroluje zgodność postanowień tego porozumienia z przepisami prawa powszechnie obowiązującego. Zastosuje więc porozumienie zbiorowe, jeśli jego postanowienia nie będą naruszać zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie będą mniej korzystne niż przepisy prawa, nie będą z nimi sprzeczne oraz nie będą mniej korzystne niż prawo pracy. Dokładnie to wyjaśnił w uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów, Sąd Najwyższy z  dnia 11 lutego 2004 r. – (III PZP 12/03).

**Warunek : legalny strajk**

W trakcie sporów zbiorowych prowadzonych na podstawie ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (DzU nr 55, poz. 236 ze zm.) wyraźne ustawowe oparcie mają porozumienia zawarte w bezpośrednich rokowaniach (tzw. porozumienia koncyliacyjne – art. 9 ustawy) oraz w czasie mediacji prowadzonej przez mediatora (porozumienia mediacyjne – art. 14 ustawy). Ponadto orzecznictwo sądowe wskazuje, że porozumienia strajkowe i postrajkowe (przyjęte w czasie strajku albo kończące go lub akcję protestacyjną) są źródłem prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). Zawarto je bowiem w zakresie ustawowych procedur polubownych, w bezpośrednich rokowaniach stron sporu albo przed mediatorem. Tak wynika z wyroku SN z 24 września 2013 r. (III PK 88/12). W praktyce oznacza to, że porozumienia zbiorowe można zawrzeć 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 określonego w art. 9 ustawy, jeśli do ich zawarcia doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, albo porozumienia mediacyjnego z art. 14 ustawy, gdy przyjęto je z udziałem mediatora. W obu przypadkach porozumienia te opierają się na ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i są źródłem prawa pracy oraz mogą być podstawą roszczeń zatrudnionych. (źródło: https://www.rp.pl/artykul/1158521-Porozumienie-zbiorowe-z-zaloga-wazniejszy-niz-ustawa.html).

**Jak to zrobić?**

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie precyzuje, w jaki sposób zawrzeć porozumienie z pracodawcą w przedmiocie wypłaty pracownikom wynagrodzenia za pracę, mimo nie świadczenia pracy.

Z pomocą przyjść może tutaj ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W art. 3 ustawy, stanowi ona, iż przy zwolnieniach grupowych **pracodawca zawiera porozumienie z zakładowymi organizacjami związkowymi.** Ustawa nie określa szczegółowo jego treści, pozwalając stronom dowolnie ukształtować sytuację stron stosunku pracy. Powinny jednak zostać określone w nim zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników, a także obowiązki pracodawcy niezbędne do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych (…). Takie porozumienie jest źródełem prawa i wiąże pracodawcę. Tak uznał Sąd Najwyższy w wyrokach z 20 czerwca 2006 r. (II PK 323/05) i 24 listopada 2011 r. (I PK 60/11). Zgodnie z nimi porozumienie zawarte przez pracodawcę ze związkami zawodowymi na podstawie art. 3 ustawy wiąże go i nie może on odstępować od jego treści przy doborze pracowników do zwolnienia lub kolejności i terminach dokonywania redukcji.

**Uwaga!**

Porozumienie to musi zostać zawarte **pomiędzy danym pracodawcą (daną jednostką organizacyjną zatrudniającą pracowników), a zakładową organizacją związkową** (działającą na terenie danego pracodawcy). **Nie może ono zostać** zawarte pomiędzy organem prowadzącym a związkami zawodowymi, bowiem tutaj mogłoby dojść do naruszenia dyscypliny finansów publicznych. Z kolei pracodawca, w ramach kształtowania stosunku pracy, może uznać, że postanowienia porozumienia są bardziej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa, i może je zastosować a nie potrącić w kolejnym miesiącu wynagrodzenia pracownikom.

**Ważność potrącenia?!**

No właśnie, potrącić ? Co do zasady bowiem nauczyciele otrzymując wynagrodzenie z góry, już je więc otrzymali. Wynagrodzenie za powstrzymanie się od pracy w czasie strajku należałoby więc im je potrącić w kolejnym miesiącu.

Tymczasem, zgodnie z art. 87 K.p. w zw. z art. 91 c KN, potrącenia (rozliczenia pomiędzy dwoma podmiotami) można dokonać jedynie w ściśle określonych przypadkach. Wśród nich, Kodeks pracy wymienia roszczenia alimentacyjne, sumy egzekwowane na mocy tytułów egzekucyjnych, zaliczki pieniężne i kary finansowe. Zwróć uwagę, **że nie ma tutaj wynagrodzenia zwracanego w związku ze strajkiem**

Czyżby konieczna była w tej sprawie ingerencja Sądu?

**Z przyjemnością takie postępowanie poprowadzimy**

A tutaj oficjalne stanowisko ZNP w sprawie wynagrodzenia za okres strajku: