

Poznań, dnia 23 kwietnia 2019 r.

Dr Krystian Ziemski & Partners
Kancelaria Prawna
spółka komandytowa
ul. Strusia 10, 60-711 Poznań

**Informacja w sprawie możliwości wypłaty wynagrodzenia pracownikom
za czas strajku
na podstawie porozumień strajkowych i postrajkowych.**

I.

Zgodnie z art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. 2019.174 t.j.) w okresie strajku pracownikowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia.

W orzecznictwie i doktrynie dopuszczalne jest przyznanie pracownikom wynagrodzenia za czas strajku na podstawie porozumień, zawieranych pomiędzy stronami sporu zbiorowego. Normy prawa pracy mają bowiem charakter semiimperatywny i gwarantują minimum ochrony pracownika. Zawsze dopuszczalne jest korzystniejsze uregulowanie sytuacji prawnej pracownika.

Zgodnie z art. 9 §1 k.p. inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe są zaliczane do źródeł prawa pracy. Przepis ten jednoznacznie wskazuje, że porozumienia zbiorowe muszą być oparte na ustawie.

Orzecznictwo i doktryna jednoznacznie wskazują, że porozumienia postrajkowe (zawarte po zakończeniu strajku) mają moc takich porozumień - tj. opartych na ustawie.

Dopuszczalne i zgodne z prawem byłoby więc zawarcie **porozumienia pracodawcy z organizacją związkową, kończącego 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 stanowiłoby źródło prawa pracy i byłoby podstawą do wypłacenia wynagrodzenia za czas strajku.

Co prawda **porozumienie postrajkowe** nie jest wprost wymienione w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ale przyjmuje się w drodze wykładni celowościowej, że należy mu nadać taki sam charakter jak porozumieniu po zakończeniu rokowań czy mediacji, które są wskazane w tej ustawie (tak: uzas. wyroku SN z dnia 7 grudnia 2012 r. sygn. II PK 128/12 i przywołane tam orzecznictwo).

II.

Wątpliwości budzić może natomiast charakter porozumienia zawartego pomiędzy stronami sporu zbiorowego w trakcie strajku (przykładowe porozumienie z dnia 4 kwietnia 2019 r. pomiędzy ZNP Zarządem Oddziału w Pile i Dyrektorem Szkoły Podstawowej nr 12 w Pile). **Możliwość zawarcia takiego porozumienia nie wynika wprost z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, jakkolwiek możliwość zawarcia takiego porozumienia dopuszcza Sąd Najwyższy.** W wyroku z dnia 24 września 2013 r. sygn. III PK 88/12 Sąd Najwyższy wskazał, że *porozumienia strajkowe i postrajkowe (zawierane w czasie strajku albo kończące strajk lub akcję protestacyjną) mają charakter źródeł prawa pracy (art. 9 §1 k.p.), gdyż zostają zawarte w ramach ustawowych procedur polubownych, w bezpośrednich rokowaniach stron sporu albo przed mediatorem. Tożsame stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 sierpnia 2014 r. w sprawie sygn. IPK 14/14, wskazując, 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 k.p.. Analogiczne stanowisko wynika także z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2014 r. w sprawie sygn IPK 312/13.*

ZNP w piśmie z dnia 10 kwietnia 2019 r. wskazuje na walor prawny porozumień postrajkowych, zawartych po zakończeniu strajku. Stanowisko przedstawicieli doktryny również nie jest jednolite w tej kwestii.

Z uwagi na powyższe, aby uniknąć jakichkolwiek wątpliwości pożądanymi byłoby zawarcie stosownego porozumienia, co do wypłaty wynagrodzenia za czas strajku, także w porozumieniu w związku z zakończeniem sporu zbiorowego.

III.

Niezależnie od tego, że porozumienia strajkowe i postrajkowe stanowią źródło prawa pracy i zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego stanowią podstawę do wypłaty wynagrodzenia za czas strajku, zawieranie ww. porozumień należałoby zweryfikować w kontekście wydatków publicznych i ustawy o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych, zwłaszcza wobec stanowiska Regionalnych Izb Obrachunkowych.

W razie jakichkolwiek pytań związanych z niniejszą Informacją prawną jej Autor i zespół Kancelarii pozostają do dyspozycji

Anna Gad
radca prawny