



ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO

Rok założenia 1905

RADA SZKOLNICTWA WYŻSZEGO I NAUKI

ul. Juliana Smulikowskiego 6/8, pok. 303, 00-389 Warszawa
tel. 22 318 92 98, fax 22 318 92 96, e-mail: rszwin@znp.edu.pl

Podstawy prawne dotyczące uzgadniania wynagrodzeń na Uczelniach

Prawa związków zawodowych jako reprezentacji pracowników zwłaszcza w zakresie prowadzenia rokowań, zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień z pracodawcą w sprawach pracowniczych, w tym płacowych, a także prowadzenia sporów zbiorowych oraz organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu są zagwarantowane w art. 59 **Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej** z dnia 2 kwietnia 1997 r. (**Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 wraz z późniejszymi zmianami**).

Art. 59.

1. Zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców.
2. Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień.
3. Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach.

Ustępy 2 i 3 art. 59 Konstytucji RP jednoznacznie wskazują, że związki zawodowe mają prawo prowadzić rokowania z pracodawcą i zawrzeć z nim stosowne porozumienie w zakresie wynikającym z ich uprawnień określonych szczegółowo w ustawie o związkach zawodowych, a w przypadkach spornych do prowadzenia sporów zbiorowych oraz różnych form protestu, do strajku włącznie. Dotyczy to zwłaszcza spraw płacowych, gdy związki działają w interesie zbiorowym załogi i reprezentują ustawowo wszystkich pracowników. W tym rozumieniu prawo do negocjacji dotyczących podwyżek, rozumianych jako wzrost wynagrodzeń wynika z zacytowanych poniżej wybranych przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (**Dz.U. z 1991 Nr 55, poz. 234 wraz z późniejszymi zmianami**). Przepisy wskazują także na sposób współdziałania związków zawodowych występujących wspólnie wobec pracodawcy w obronie zbiorowych interesów pracowniczych (art. 30 ustawy).

Art. 1.

1. Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych.

Art. 4.

Związki zawodowe reprezentują pracowników i inne osoby, o których mowa w art. 2, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.

Art. 7.

1. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej.

Art. 21.

1. Na zasadach ustalonych odrębnymi przepisami związkom zawodowym przysługuje prawo prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy.
2. W gałęziach pracy nie objętych układami zbiorowymi regulacja warunków pracy i płacy wymaga konsultacji ze związkami zawodowymi.

Art. 26.

Do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności:

- 1) zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy,
- 2) zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników.

Art. 27.

3. Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane **w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej.**

Art. 28.

Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.

Art. 30.

3. W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników organizacji związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową.
4. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.

Art. 37.

Spory między związkami zawodowymi a pracodawcami i ich organizacjami dotyczące interesów pracowniczych rozwiązywane są na zasadach określonych w odrębnej ustawie.

Wyjaśnienie dotyczące zbiorowych interesów i praw pracowników wynika z ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 1991 r. Nr 55, poz. 236 wraz z późniejszymi zmianami).

Zbiorowe interesy i prawa pracowników zdefiniowane są w artykułach określających przedmiot sporu zbiorowego i podmiot reprezentujący pracowników:

Art. 1.

Spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

Art. 2.

1. Prawa i interesy zbiorowe pracowników wskazane w art. 1 są reprezentowane przez związki zawodowe.
2. Prawa i interesy pracodawców w sporach zbiorowych mogą być reprezentowane przez właściwe organizacje pracodawców.

Art. 3.

3. W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu.
4. Jeżeli działające w zakładzie pracy organizacje związkowe tak postanowią, w sporze zbiorowym występuje wspólna reprezentacja związkowa.

Dyspozycje prawne do uzgadniania podwyżek można także wywnioskować z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (**Dz.U. z 1974 Nr 24, poz. 141 wraz z późniejszymi zmianami**). Kodeks Pracy w art. 77³ wskazuje bowiem zasady określania warunków pracy pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, do której zalicza się publiczne szkoły wyższe.

Art. 77¹.

Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77² – 77⁵.

Art. 77².

- § 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nie objętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadający wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.
- § 2. W regulaminie wynagradzania, o którym mowa w § 1, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.
- § 3. Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki

wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę.

§ 4. Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

Art. 77³.

§ 1. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określi, w drodze rozporządzenia – w zakresie nie zastrzeżonym w innych ustawach do właściwości innych organów – minister właściwy do spraw pracy na wniosek właściwego ministra.

§ 2. Z dniem wejścia w życie układu zbiorowego pracy do pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej objętych tym układem nie mają zastosowania przepisy rozporządzenia, o którym mowa w § 1.

Natomiast kwestie dotyczące warunków wynagradzania za pracę w publicznych (tzn. państwowych) szkołach wyższych są określone w ustawie z dnia 27 lipca 2005 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym* (w Rozdziale 5. Wynagrodzenia i inne świadczenia dla pracowników uczelni). Wybrane, kluczowe zapisy podano poniżej:

Art. 151.

1. *Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej do czasu objęcia ich układem zbiorowym pracy lub regulaminem wynagradzania określi, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, ustalając:*

1) wysokość minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do poszczególnych stanowisk oraz wysokość i warunki przyznawania innych składników wynagrodzenia, tak aby wysokość *przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w uczelni publicznej, w poszczególnych grupach stanowisk pracowników w relacji do kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla członków korpusu służby cywilnej wymienionych w art. 5 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej* oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2011 r. Nr 79, poz. 431) nie była niższa:

...

8. Senat uczelni może przeznaczyć dodatkowe środki na zwiększenie wynagrodzeń, jeżeli uczelnia posiada na ten cel środki pochodzące z innych źródeł niż określone w art. 94 ust. 1. *Zasady podziału tych środków są ustalane z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.*

Art. 152.

1. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy dla cywilnych pracowników uczelni publicznych ze strony pracodawców zawiera minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego, a uczelni wojskowych, służb państwowych, artystycznych, medycznych oraz morskich – właściwy minister wskazany w art. 33 ust. 2.
2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy określa sprawy, o których mowa w art. 151 ust. 1.
3. *Z dniem wejścia w życie układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania pracowników objętych układem lub regulaminem wynagradzania przestają mieć zastosowanie przepisy wydane na podstawie art. 151 ust. 1.*

Art. 156.

3. *Pracownikowi uczelni publicznej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.*

Analizując przytoczone powyżej przepisy ustaw należy jednoznacznie stwierdzić, że w zakresie regulacji prawnych dotyczących wynagrodzeń uczelnie publiczne funkcjonują na zasadach obowiązujących w państwowych jednostkach sfery budżetowej (stosowne zapisy wyróżniono kolorem niebieskim). Wskazuje na to:

- 1) Porównanie § 1 art. 77³ kodeksu pracy i ust. 1 art. 151 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej warunki wynagradzania za pracę określa, w drodze rozporządzenia (w zakresie nie zastrzeżonym w innych ustawach do właściwości innych organów) minister właściwy do spraw pracy na wniosek właściwego ministra. W przypadku uczelni publicznej stosowne rozporządzenie wydaje minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy.
- 2) Porównanie § 2 art. 77³ kodeksu pracy i ust. 3 art. 152 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Przepisy rozporządzenia ministra odnośnie warunków wynagradzania przestają obowiązywać z dniem wejścia w życie układu zbiorowego pracy obejmującego pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej (Kodeks pracy). Podobnie jest w przypadku objęcia układem zbiorowym cywilnych pracowników uczelni publicznych.
- 3) Zapis punktu 1 w ust. 1 art. 151 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Stanowi on, że wynagrodzenia poszczególnych grup pracowników uczelni publicznej są odnoszone do kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla członków korpusu służby cywilnej wymienionych w art. 5 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej.
Uwaga: uczelnia publiczna nie jest jednostką państwowej sfery budżetowej wg w/w ustawy, ale jest państwową jednostką sfery budżetowej.
- 4) Zapis art. 156 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Stanowi on, że pracownikowi uczelni publicznej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.

Reasumując należy stwierdzić, że de facto uczelnie publiczne są państwowymi jednostkami sfery budżetowej.

Stan ten potwierdza też porównanie treści ust. 1 art. 93 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym:

Art. 93.

1. Wydatki budżetu państwa planowane na finansowanie działalności uczelni publicznych, w części dotyczącej wynagrodzeń waloryzowane są corocznie, co najmniej o średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej ustalony w ustawie budżetowej na dany rok budżetowy.

z zapisem ust. 1 art. 6 ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw:

Art. 6.

1. Podstawę do określenia wynagrodzeń w roku budżetowym dla pracowników, o których mowa w art. 5 pkt 1 lit. a i d oraz pkt 2, stanowią wynagrodzenia z roku poprzedniego, zwaloryzowane średniorocznym wskaźnikiem wzrostu wynagrodzeń ustalonym w ustawie budżetowej, oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne, wypłacane na podstawie odrębnych przepisów.

Zatem wychodząc z tezy, że uczelnie publiczne to państwowe jednostki sfery budżetowej należy zastosować normę zawartą w art. 27 ustawy o związkach zawodowych, iż zasady podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej są uzgadniane z zakładową organizacją związkową. Tym samym zasady podziału środków otrzymanych przez Uczelnię z rezerwy celowej budżetu państwa z przeznaczeniem na poprawę wynagrodzeń Rektor jest obowiązany uzgodnić z działającymi w danej Uczelni związkami zawodowymi. Warto zaznaczyć, że ust. 8 art. 151 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym gwarantuje zachowanie uprawnień związków zawodowych również przy ustalaniu zasad podziału środków na wynagrodzenia pochodzących spoza budżetu państwa.

W świetle przedstawionych argumentów należy stwierdzić, że zawarte w końcowych fragmentach pisma z dnia 26 kwietnia br. Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego do JM Rektorów zalecenie konsultowania ze związkami zawodowymi wewnętrznych zasad podziału środków na zwiększenie wynagrodzeń jest niewystarczające, gdyż nie wskazuje właściwych uprawnień uczelnianych organizacji związkowych. Trzeba ponadto podkreślić, że uczelnie publiczne wraz z państwowymi i samorządowymi jednostkami budżetowymi tworzą sektor finansów publicznych (art. 9 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych), gdzie obowiązują określone rygory w zakresie dysponowania środkami publicznymi, które powinny być transparentnie wydatkowane.