

**ZWIĄZEK
LEŚNIKÓW
POLSKICH
PARKÓW
NARODOWYCH**



Kontakt:

JEZIORY
62 - 050 MOSINA
Tel. 061 8982 313
Fax 061 8982 301
Kom. 509 068 883

L.dz.191/16

Puszczykowo dnia 14 listopada 2016 r.

Pan

Andrzej Szweda-Lewandowski

Podsekretarz Stanu

Główny Konserwator Przyrody

Ministerstwo Środowiska

W nawiązaniu do spotkania w dniu 10 listopada 2016 r. z Głównym Konserwatorem Przyrody Panem Ministrem Andrzejem Szweda-Lewandowskim Związek Leśników Polskich Parków Narodowych w sprawie dotyczącej dążenia Ministra do wydania rozporządzenia regulującego zasady wynagradzania w parkach narodowych oraz sprzeciwu Rady Krajowej ZLP PN, która swoją decyzję o podjęciu uchwały nr 9/16 podczas posiedzenia w dniach 09-10 listopada 2016r. w Sękocinie Starym, uzupełnia przedkładając wykładnię prawną Kancelarii Prawnej Związku w poniższym brzmieniu:

Zagadnienia dotyczące układów zbiorowych uregulowane są w szczególności w przepisach Kodeksu pracy. Ogólna problematyka układu jako źródła prawa pracy została uregulowana w art.9 i 77¹., których treść została poniżej zacytowana a istotne fragmenty wytłuszczone.

Art. 9. [Źródła prawa pracy]

*§ 1. **Ile**króć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.*

*§ 2. **Postanowienia** układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.*

§ 3. *Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.*

§ 4. *Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.*

Art. 77¹. *[Przepisy ustalające warunki wynagradzania]*

Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77²-77³.

Bezspornym winno być, że Minister Środowiska nie jest zobowiązany do wydania rozporządzenia w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników parków narodowych i przyznawania im innych świadczeń związanych z pracą, bowiem przepisy Kodeksu pracy jednoznacznie dają prymat układom zbiorowym pracy, a regulacja w drodze rozporządzenia może mieć miejsce jedynie w razie nie objęcia pracowników Układem. Delegacja ustawowa zawarta w art. 103 ust. 3 ustawy o ochronie przyrody winna być poddana wykładni w świetle przepisu art. 77³

Wydanie przez Ministra Środowiska rozporządzenia nie tylko ma wątpliwą podstawę prawną w związku z uregulowaniem materii w drodze układowej, ale także budzi wątpliwości co do celu w jakim ma być wydane. Poniżej warto zapoznać się ze stanowiskiem doktryny prawa (publikowane w programie LEX).

Autorzy komentarza do K.P jednoznacznie wskazują, że wejście w życie Układu powoduje utratę mocy obowiązywania rozporządzenia. Skutkiem powyższej wykładni logicznym jest, że w przypadku obowiązywania układu wydanie rozporządzenia jest tylko wtedy celowe gdy ma nastąpić rozwiązanie układu.

Autorzy fragmentu [Maniewska Eliza](#), Pozostali autorzy komentarza [Jaśkowski Kazimierz](#)

Upoważnienie dla ministra właściwego do spraw pracy obwarowane jest dwoma zastrzeżeniami. Nie może on regulować wynagrodzeń tej grupy pracowników wówczas, gdy przepisy szczególne przyznają to prawo innemu organowi lub gdy pracownicy są objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy (zob. [art. 241¹⁴](#) i n. k.p.). Jeżeli w czasie obowiązywania rozporządzenia zostanie zawarty ponadzakładowy układ zbiorowy, z datą jego wejścia w życie rozporządzenie traci moc obowiązującą w odniesieniu do pracowników objętych układem zbiorowym.

W kolejnym komentarzu do Kodeksu Pracy przedmiotowe zagadnienie dominacji Układu jest stawiane jeszcze ostrzej, gdyż rozporządzenia traktowane są jako akty normatywne przejściowe, a ich uchylenie następuje bez względu na to czy postanowienia układu są korzystniejsze.

Autorzy fragmentu , [Rączka Krzysztof](#) , Pozostali autorzy komentarza [Gersdorf Małgorzata](#) [Maria Rączkowski Michał](#)

Z § 1 i 2 analizowanego artykułu wynika, że rozporządzenia wykonawcze wydane na jego podstawie, analogicznie do regulaminu wynagradzania, z założenia mają mieć przejściowy charakter, albowiem obowiązuje on do chwili objęcia pracowników państwowej sfery budżetowej układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, umożliwiających odpowiednie ukształtowanie w umowie o pracę indywidualnych warunków płacowych (co do warunków zastępowalności przepisów danego rozporządzenia postanowieniami układu zbiorowego pracy - por. uwagi do art. 77² § 3).

Wypada podkreślić, że dla uchylenia mocy obowiązywania rozporządzenia płacowego nie ma znaczenia, czy nowe regulacje układowe są korzystniejsze, czy też mniej korzystne od unormowań w nim zawartych.

Art. 77³. [Warunki wynagradzania w państwowych jednostkach sfery budżetowej]

§ 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 niezastrzeżonym 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.

§ 3. Rozporządzenie, o którym mowa w § 1, powinno w szczególności określać warunki ustalania i wypłacania:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego pracowników;
- 2) innych, poza wynagrodzeniem zasadniczym, składników uzasadnionych zwłaszcza szczególnymi właściwościami lub warunkami wykonywanej pracy, kwalifikacjami zawodowymi pracowników, z tym że wysokość składnika wynagrodzenia, którego przyznanie uwarunkowane będzie długością przepracowanego okresu, o ile taki składnik zostanie określony, nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego;
- 3) innych świadczeń związanych z pracą, w tym takich, które mogą być uzależnione od okresów przepracowanych przez pracownika; w szczególności może to dotyczyć nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę.

Nie powinno również budzić wątpliwości, że uregulowania dotyczące awansowania pracowników stanowią materię układową.

Autorzy fragmentu [Sierocka Iwona](#) Pozostali autorzy komentarza

- [Baran Krzysztof W. \(red.\)](#)
- [Książek Daniel](#)
- [Męcina Jacek](#)
- [Musiata Anna](#)
- [Piątkowski Jan](#)
- [Pisarczyk Łukasz](#)
- [Tomanek Artur](#)
- [Wujczyk Marcin](#)
- [Wypych-Żywicka Alina](#)

W treści układu zbiorowego pracy wyróżnić można dwie grupy postanowień - obowiązkowe oraz dodatkowe. Zgodnie z [art. 240 § 1 k.p.](#) wśród tych pierwszych wymienia się postanowienia normatywne określające warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy 66, oraz postanowienia obligacyjne regulujące wzajemne zobowiązania stron układu. Do postanowień fakultatywnych należą postanowienia normatywne dotyczące innych spraw niż treść stosunku pracy i wzajemne zobowiązania stron układu, nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

Zasadniczą część układu zbiorowego pracy stanowią postanowienia normatywne określające prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców. Z treści [art. 240 § 1 pkt 1 k.p.](#) wynika, że układ może regulować wszelkie kwestie wiążące się ze stosunkiem pracy.

Art. 240. [Treść układu zbiorowego]

§ 1. Układ określa:

- 1) warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, z zastrzeżeniem § 3;*
- 2) wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień.*

§ 2. Układ może określać inne sprawy poza wymienionymi w § 1, nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

§ 3. Układ nie może naruszać praw osób trzecich.

§ 4. Zawarcie układu dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych oraz samorządowych zakładach budżetowych może nastąpić wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji, w tym wynagrodzeń określonych na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Wniosek o zarejestrowanie układu zawartego dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych oraz samorządowych zakładach budżetowych powinien zawierać oświadczenie organu, który utworzył dany podmiot lub przejął funkcje takiego organu, o spełnieniu wymogu, o którym mowa w § 4.

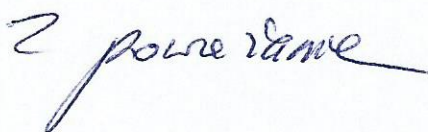
Dla podkreślenia powagi sytuacji wskazujemy, że gdy zgodnie z poniżej cytowanym przepisem K.P. konsekwencją wprowadzenia w życie Układu jest wyłączenie z obiegu prawnego przepisów rozporządzenia MŚ wydanego przed zawarciem Układu - to fakt uprzedniego zawarcia Układu powinien być traktowany jako przeszkoda prawna do uzyskania przez projektowane przez Ministra Środowiska rozporządzenie mocy obowiązującej. Dodatkowe problemy prawne pojawiają się w sytuacji gdy zakresy obydwu aktów nie będą się pokrywały, wtedy w naszej ocenie będzie tak, że trzeba będzie je stosować w częściach tj. rozporządzenie będzie obowiązywało tylko co do tych problemów, których

nie reguluje układ. Oby zakresy były ostre, ale to nie często się udaje zapisać. Podnosimy przy tym, że w sytuacji gdy układ nie jest aktem niższego lub równego rzędu z rozporządzeniem - nie znajdzie zastosowania zasada uchylenia prawa starego przez nowe. Mamy nadzieję, że osoby projektujące rozporządzenie dostrzegają zarysowane powyżej problemy.

Przypuszczamy nie bez racji, że jako sposób rozwiązania powyższych problemów może być wskazana konieczność wypowiedzenia Układu. Oznaczałoby to uwstecznienie dla sposobu sprawowania zarządu parków narodowych. Jeżeli istnieje konieczność uregulowania problematyki nie objętej Układem, to wydaje się, że bez problemu strony Układu mogą podjąć trud regulacji. Jak uczy doświadczenie, rozwiązania układowe, ze względu na consensus stron budzą mniej zastrzeżeń, a okres wejścia układu w życie nie jest dłuższy niż rozporządzenia.

Panie Ministrze,

przedstawiona przez ZLP PN wykładnia prawna jest zobowiązująca Zarząd Związku do jej respektowania czyli stania Związku na gruncie prawa. Oczekujemy ewentualnej polemiki ze strony Pana Ministra, pisemnej argumentacji prawników Ministra Środowiska co do poszczególnych rozwiązań prawnych jak i co do konieczności wydania rozporządzenia jako takiego.



Przewodniczący
Związku Leśników Polskich i Parków Narodowych
mgr inż. Piotr Kozłowski

Do wiadomości:

Minister Środowiska,
Dyrektor Departamentu Ochrony Przyrody w Ministerstwie Środowiska,
Parki Narodowe,
Związki Zawodowe w parkach narodowych.

KONTO: GBS Mosina, O/Puszczykowo, Nr 26 9048 0007 0000 7302 2000 0001 zlp-pn@wp.pl, www.zlppn.pl
REGON: 630757439 NIP: 777 3067 808 KRS: 0000103761 62-040 Puszczykowo, ul. Wysoka 5