

Kutno, dnia 29 kwietnia 2019 roku

ZR.0003.71.2019

**Pan**

**Artur Gierula**

**Radny**

**Rady Powiatu Kutnowskiego**

W związku ze złożonymi przez Pana zapytaniami, dotyczącymi wypłacenia nauczycielom wynagrodzenia za okres strajku, przekazuję niniejsze informacje.

Zarząd Powiatu Kutnowskiego otrzymał opinię Ministerstwa Edukacji Narodowej na temat wypłaty wynagrodzeń nauczycielom za czas strajku, o następującej treści.

Obowiązujące przepisy prawa w sposób jednoznaczny regulują kwestię prawa do wynagrodzenia pracowników biorących udział w strajku. Zgodnie z art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. *o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* (Dz. U. z 2019 r. poz. 174) w okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Ponadto kwestia wynagrodzenia za udział w strajku była przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który w uchwale z dnia 8 grudnia 1994 r. (sygn. akt I PZP 49/94) stwierdził, że pracownik otrzymujący wypłatę wynagrodzenia z góry powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu wynagrodzenia w każdej sytuacji niewykonywania pracy (np. za czas udziału w strajku), chyba że za określony czas z mocy przepisu szczególnego zachowuje do niego prawo. Inaczej mówiąc - konstrukcja wypłaty wynagrodzenia z góry polega na wypłaceniu wynagrodzenia przed świadczeniem pracy, lecz pod warunkiem, że pracownik będzie świadczył pracę w okresie, za który otrzymał z góry wypłatę wynagrodzenia. Zatem przed spełnieniem świadczenia pracownik ma tylko prawo do wypłaty wynagrodzenia, natomiast prawo do wynagrodzenia powstanie po wykonaniu pracy. Nastąpi to na koniec miesiąca, gdy okaże się, że świadczył pracę w należącym do niego rozmiarze. Wypłata wynagrodzenia z góry nie zmienia bowiem faktu, że dopiero gdy okaże się, że pracownik wykonał pracę - wypłacone mu z góry wynagrodzenie stanie się jego prawem. Tezę tę potwierdza ponadto art. 87 § 7

*Kodeksu pracy*. Stosownie do treści wymienionego przepisu, z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

W ww. uchwale Sąd Najwyższy wskazał również, iż z przepisu art. 80 zdanie drugie *Kodeksu pracy* wynika, że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia mimo niewykonywania pracy, jeżeli tak stanowią przepisy *Kodeksu pracy* lub przepisy szczególne. Zatem warunkiem prawa pracownika do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy spowodowany udziałem w strajku, jest istnienie przepisu ustanawiającego takie prawo. Kwestie związane z udziałem pracowników w strajku normuje ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o *rozwiązywaniu sporów zbiorowych*. W jej przepisach brak jest wszakże postanowienia przewidującego prawo do wynagrodzenia za czas udziału w strajku. Przeciwnie, z art. 23 ust. 2 tej ustawy jednoznacznie wynika, że w okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy, pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, chociaż zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz inne - poza wynagrodzeniem - uprawnienia ze stosunku pracy. Powyższy stan prawny upoważnia więc do wniosku, że ze względu na unormowanie zawarte w wymienionym przepisie pracownik, który nie świadczył pracy z powodu udziału w strajku, a pobrał wynagrodzenie z góry (czyli pod warunkiem, że będzie świadczył pracę) - pobrał wynagrodzenie, które mu się nie należy.

W świetle powyższego, zwrot nienależnie pobranego wynagrodzenia za okres strajku pracodawca powinien odliczyć w pełnej wysokości w następnym okresie płatności. W tym przypadku nie mają zastosowania określone w *Kodeksie pracy* maksymalne granice potrąceń. Należy bowiem odróżnić potrącenia dokonywane z wynagrodzenia od odliczenia nienależnie pobranych kwot wynagrodzenia. Kwota wolna od potrąceń dotyczy potrąceń dokonywanych z należnego pracownikowi wynagrodzenia. Tymczasem w przypadku udziału w strajku pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia za ten czas. Pracodawca nie dokonuje więc potrącenia, a odliczenia.

Zgodnie z art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – *Karta Nauczyciela* (Dz. U. z 2018 r. poz. 967, z późn. zm.) wynagrodzenie nauczycieli, składa się z:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego;
- 2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy;
- 3) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;
- 4) nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i dodatku, o którym mowa w art. 54 ust. 5, tj. tzw. dodatku wiejskiego.

Odliczenie wynagrodzenia za okres strajku powinno zatem odnosić się wyłącznie do składników wynagrodzenia nauczyciela i nie ma ono zastosowania do innych świadczeń, np. tzw. dodatku wiejskiego, który jest dodatkiem o charakterze socjalnym.

Sposób ustalenia wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w *sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy* (Dz. U. z 2017 r. poz. 927). W myśl § 12 ust. 1 ww. rozporządzenia w celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia – miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Nauczycielowi, który z powodu udziału w strajku nie przepracuje całego miesiąca, należy więc odpowiednio pomniejszyć wynagrodzenie.

W tym celu należy:

- 1) obliczyć miesięczną liczbę godzin do przepracowania przez nauczyciela - aby ustalić miesięczną liczbę godzin do przepracowania u nauczycieli, należy tygodniową liczbę godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych wychowawczych i opiekuńczych wynikającą z art. 42 ust. 3, 4a lub ust. 7 pkt 3 ustawy – Karta Nauczyciela (tzw. pensum) pomnożyć przez średnią liczbę tygodni w miesiącu kalendarzowym, ustaloną w oparciu o § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 stycznia 2005 r. w *sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy* (Dz. U. z 2014 r. poz. 416, z późn. zm.). Miesięczną liczbę godzin do przepracowania tzw. pensum ustalamy mnożąc tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin danego nauczyciela przez współczynnik 4,16 - z zaokrągleniem do pełnych godzin, w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę. Przykładowo, dla nauczyciela, którego pensum wynosi 18 godzin tygodniowo, miesięczna liczba godzin zajęć do zrealizowania to 75,
- 2) ustalić, ile godzin z obowiązującego go pensum w danym miesiącu nauczyciel nie przepracował,

- 3) miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego wraz ze stałymi dodatkami (za wysługę lat, motywacyjnym oraz funkcyjnym) podzielić przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu,
- 4) otrzymaną w ten sposób stawkę godzinową wynagrodzenia pomnożyć przez liczbę godzin nieobecności nauczyciela w pracy,
- 5) tak ustaloną kwotę wynagrodzenia za nieprzepracowaną część miesiąca odjąć od wynagrodzenia za cały miesiąc.

Za okres strajku nauczyciel nie otrzyma również dodatku za warunki pracy, o którym mowa w art. 34 ustawy – *Karta Nauczyciela*, jeżeli dodatek taki mu przysługiwał. Dodatek ten przysługuje bowiem tylko za faktycznie wykonaną pracę w warunkach trudnych lub uciążliwych.

Za czas strajku nauczyciel nie otrzyma także wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, których nie zrealizował.

Jednocześnie informuję, że Zarząd Powiatu Kutnowskiego nie jest stroną konfliktu i dlatego nie może zająć oficjalnego stanowiska na temat strajku nauczycieli.

STAROSTA KUTNOWSKI  
  
Daniel Kowalik

Do wiadomości:

Pan Marek Ciapała – Przewodniczący Rady Powiatu Kutnowskiego