

ala

STAROSTWO POWIATOWE  
W ZDUŃSKIEJ WOLI  
ul. Złotnickiego 25  
98-220 ZDUŃSKA WOLA  
tel./fax (0-43) 823-22-04  
ED.0003. 5 .2019

Zduńska Wola, dnia 2019-05-27

**Pani  
Joanna Pawłowska  
Radna Powiatu  
Zduńskowolskiego**

*Szanowna Pani Radno,*

W odpowiedzi na Pani wniosek – międzysesyjny z dnia 12.05.2019 r. w sprawie:

„Dziękując za odpowiedź na mój wniosek zgłoszony 30 kwietnia 2019 r. ws rozłożenia na raty potrącenia wynagrodzenia nauczycielom uczestniczącym w legalnym strajku wnoszę o udostępnienie mi opinii prawnych i suplementu dotyczących ww. sprawy i przekazanych dyrektorom szkół podległych powiatowi”.

w załączeniu przekazuję – opinię prawną Nr 16/2019 z dnia 23 kwietnia 2019 r. oraz suplement do opinii prawnej Nr 16/2019 z dnia 29 kwietnia 2019 r. w sprawie naliczenia potrąceń za poszczególne składniki wynagrodzenia za okres strajku.

*Z poważaniem*

WICESTAROSTA

*Wojciech Rychlik*  
Wojciech Rychlik

*Wojciech Rychlik*  
*Wojciech Rychlik*

*SP MW*  
*[Signature]*

Zduńska Wola, dnia 23 kwietnia 2019 r.

Magdalena Szablewska - Gmerek  
Radca Prawny

Szanowna Pani  
Hanna Iwaniuk  
Starosta Zduńskowolski  
oraz  
Wojciech Rychlik  
Wicestarosta Zduńskowolski

#### OPINIA PRAWNA Nr 16/2019

w sprawie naliczenia potrąceń za poszczególne składniki wynagrodzenia za okres strajku

Ilekróć w niniejszej umowie będzie mowa o :

- 1) Ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych należy rozumieć ustawę z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tj. Dz. U. z 2019r., poz. 174);
- 2) KP należy rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2018r., poz. 917 ze zm.);
- 3) Karcie Nauczyciela należy rozumieć ustawę z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2018r., poz. 967 ze zm.)
- 4) Ustawie Prawo oświatowe należy rozumieć ustawę z dnia 14 grudnia 2016r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018r., poz. 996 ze zm.).

#### I. Stan faktyczny

W dniu 17 kwietnia 2019 r. Pani Hanna Iwaniuk, Starosta Zduńskowolska, zwróciła się o wydanie opinii prawnej w sprawie naliczenia potrąceń za poszczególne składniki wynagrodzenia za okres strajku.

Pismem z dnia 17 kwietnia 2019 r. znak I LO.05.1.2019, Pan Tomasz Siemienkiewicz, Dyrektor I Liceum Ogólnokształcącego im. Kazimierza Wielkiego w Zduńskiej Woli, zwrócił się o uszczegółowienie art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 174 ze zm.) w związku z obowiązującym regulaminem określającym wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godzin doraźnych zastępstw, a także wysokość i warunki wypłacania dodatku mieszkaniowego dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Powiat Zduńskowolski z dnia 7 kwietnia 2009 r. (uchwała nr XXXII/38/09 Rady Powiatu Zduńskowolskiego ze zmianami).

W zakresie naliczenia potrąceń wskazano na wątpliwości co do potrąceń za poszczególne składniki wynagrodzenia, w tym za poszczególne dni tygodnia, a także dokonywania potrąceń w przypadku nauczyciela niepełnozatrudnionego. Ponadto, wątpliwości budzi, czy pracodawca obowiązany jest wypłacić minimalne wynagrodzenie, ewentualnie czy dokonywanie potrąceń może następować w częściach w kolejnych miesiącach.



## II. Stan prawny

Zgodnie z art. 23 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. **W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, 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.

Ze wskazanej normy wynika, że pracownik biorący udział w legalnym strajku zachowuje wszelkie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, z wyjątkiem wynagrodzenia. W związku z tym, nieobecność pracownika biorącego udział w strajku jest **usprawiedliwiona**. W ewidencji czasu pracy winien być dokonany wpis "nieobecność usprawiedliwiona - niepłatna". Stąd, zgodnie z art. 130 § 3 KP, wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy. Przerwa w świadczeniu pracy wywołana strajkiem **wliczana jest** do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu oraz inne uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, a okres przerwy w wykonywaniu pracy podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia u pracodawcy.

**W konsekwencji, należy stwierdzić, że istotą strajku jest nieświadczenie pracy przez pracownika. Tym samym, pracownik nie mogący świadczyć pracy z przyczyn innych niż strajk co do zasady nie traci prawa do wynagrodzenia, np. gdy pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim.**

Jeżeli strajkujący pracownik w trakcie tej akcji ulegnie wypadkowi, to taki wypadek traktuje się jak wypadek przy pracy. Z tego też względu pracownik zachowuje prawo do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy (wyrok SN z dnia 25 lipca 1990 r., II PRN 5/90).

W okresie strajku pracownik zachowuje uprawnienia do ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby i macierzyństwa (np. zasiłek chorobowy).

Z uwagi na to, że przerwa w pracy wywołana strajkiem zaliczana jest do okresu zatrudnienia, pracownik zachowuje za okres tej przerwy prawo do nagrody jubileuszowej, trzynastej pensji, nagrody rocznej itp. oraz innych uprawnień wynikających z zakładowego stażu pracy. Stąd tzw. wewnątrzzakładowe akty prawne (regulaminy wynagradzania, UZP) nie mogą biorących udział w strajku pozbawiać tych uprawnień. Jeżeli w swojej treści zawierają takie postanowienia, należy je uznać za nieobowiązujące (nieważne z mocy prawa), gdyż naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 KP) oraz zasadę uprzywilejowania pracownika (art. 18 KP).

Należy wskazać, że pracownicy za okres strajku mogą otrzymać określone gratyfikacje pieniężne. Stanie się tak wtedy, gdy związek zawodowy utworzy fundusz strajkowy, z którego strajkującym będą wypłacane określone środki pieniężne. Fundusz strajkowy może zostać utworzony u każdego pracodawcy i nie podlega egzekucji. Tworzony jest ze wszystkich legalnie posiadanych środków pieniężnych, a więc ze składek, darowizn, dochodów z działalności gospodarczej, specjalnych wpłat członkowskich itp. O warunkach wypłaty i ich wysokościach

decyduje wyłącznie organ związku zawodowego upoważniony do tego w statucie lub stosownej uchwale.

W trakcie strajku legalnego pracownik nabywa uprawnienia uzależnione od nieprzerwanego stażu pracy, np. prawo do urlopu uzupełniającego czy wydłużenia okresu wypowiedzenia stosunku pracy.

W czasie strajku pracownicy zachowują uprawnienia do ubiegania się o urlop wypoczynkowy, urlop okolicznościowy, mogą dokonać wypowiedzenia umowy o pracę czy rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym (art. 55 § 1 i 1<sup>1</sup> KP), uzyskują uprawnienia do wydania świadectwa pracy (nawet gdy wszyscy pracownicy biorą udział w strajku), zachowują prawo do urlopu wychowawczego, macierzyńskiego, zasiłku porodowego, pogrzebowego itp. (J. Żołyński, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Komentarz, 2012*).

W doktrynie wskazuje się, że najbardziej dolegliwą konsekwencją dla pracownika wynikającą z udziału w strajku (legalnym i nielegalnym) jest utrata prawa do pełnego wynagrodzenia za czas tego protestu (J. Żołyński, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Komentarz, 2012*).

W odniesieniu do utraty prawa do wynagrodzenia należy wskazać, że zgodnie z art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela, wynagrodzenie nauczyciela 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 Karty Nauczyciela, tj. dodatku dla nauczyciela zatrudnionego na terenie wiejskim.

Mając na względzie, że w trakcie strajku nauczyciel nie świadczy pracy, to możliwym jest potrącenie przez pracodawcę, tylko tych składników wynagrodzenia, które są bezpośrednio związane z nieświadczeniem pracy, tj. niewykonanymi godzinami dydaktyczno-wychowawczymi. W konsekwencji, możliwym jest dokonanie potrącenia z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku z tytułu trudnych warunków pracy, ponieważ wskazane składniki wynagrodzenia związane są bezpośrednio z realizacją przydzielonych godzin.

Ustawa nie przewiduje również jakiegokolwiek uprawnienia do rekompensaty pieniężnej za okres strajku. Brak wypłaty wynagrodzenia jest wynikiem regulacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (art. 23 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). Jest to także zgodne z art. 80 KP, który stwierdza, że wynagrodzenie, co do zasady, przysługuje jedynie za pracę wykonaną (za czas niewykonywania pracy wynagrodzenie przysługuje tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią, np. za okres niezdolności do pracy spowodowanej chorobą). Należy przy tym wskazać, że pracownicy, którzy wzięli udział w strajku, a uprzednio za okres objęty strajkiem otrzymali wynagrodzenie, muszą się liczyć z



obowiązkiem jego zwrotu. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 8 grudnia 1994 r. (I PZP 49/94, OSNP 1995, nr 16, poz. 202). Nie ma z kolei przeszkód prawnych, aby pracodawca za czas strajku wypłacił jednak pracownikom wynagrodzenie. Teza ta znajduje potwierdzenie w standardach stanowionych przez Komitet Praw Społecznych oraz w orzecznictwie Komitetu Wolności Związkowej MOP, który stwierdził, że wypłacenie strajkującym pracownikom wynagrodzenia za pracę "nie jest ani wymagane, ani zakazane" (J. Żołyński, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Komentarz, 2012*).

Zgodnie z art. 68 ust. 5 ustawy Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 996 ze zm.), Dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami. Dyrektor w szczególności decyduje w sprawach:

- 1) zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły lub placówki;
- 2) przyznawania nagród oraz wymierzania kar porządkowych nauczycielom i innym pracownikom szkoły lub placówki;
- 3) występowania z wnioskami, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej i rady szkoły lub placówki, w sprawach odznaczeń, nagród i innych wyróżnień dla nauczycieli oraz pozostałych pracowników szkoły lub placówki.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w art. 68 ust. 5 ustawy Prawo oświatowe posłużono się terminem „zakład pracy”, który w obecnym stanie prawnym utracił w prawie pracy znaczenie podmiotowe i odnosi się jedynie do zorganizowanej działalności pracodawcy. Jako kierownik zakładu pracy dyrektor szkoły jest zatem:

- 1) organem (osobą) dokonującym za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3<sup>1</sup> § 1 KP);
- 2) pracownikiem (osobą, organem) zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Dyrektor nie jest pracodawcą dla nauczycieli i innych pracowników (sam jest bowiem pracownikiem szkoły lub placówki, którą kieruje), lecz z jednej strony jest osobą reprezentującą pracodawcę w stosunku do nich, a z drugiej (w ramach bieżącej działalności szkoły lub placówki) – ich przełożonym służbowym, uprawnionym do organizowania i kierowania procesami pracy. **Dyrektor wykonuje wszystkie kompetencje, jakie przepisy prawa pracy (zarówno ogólnego, jak i nauczycielskiej pragmatyki, tj. Karty Nauczyciela) rezerwują dla pracodawcy czy też szkoły (Pilich Mateusz (red.), *Komentarz do ustawy - Prawo oświatowe, [w:] Prawo oświatowe oraz przepisy wprowadzające. Komentarz, WKP 2018*).**

**Sama szkoła lub placówka, którą dyrektor kieruje, może, lecz niekoniecznie musi, być pracodawcą.** Zależnie od układu stosunków organizacyjnych, jakie łączą ją z organem prowadzącym (osobą prowadzącą), może okazać się, że to ten ostatni jest tzw. pracodawcą wielozakładowym, w imieniu którego działają kierownicy poszczególnych zakładów, dokonując czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do zatrudnianych tam pracowników.

Zgodnie z art. 57 ust. 1 ustawy Prawo oświatowe organ prowadzący szkołę lub placówkę sprawuje nadzór nad jej działalnością w zakresie spraw finansowych i administracyjnych, z

uwzględnieniem odrębnych przepisów. W zakresie wymienionym w art. 57 ust. 1 ww. ustawy, nadzorowi podlega w szczególności:

- 1) prawidłowość dysponowania przyznanymi szkole lub placówce środkami budżetowymi oraz pozyskanymi przez szkołę lub placówkę środkami pochodzącymi z innych źródeł, a także gospodarowania mieniem;
- 2) przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników i uczniów;
- 3) przestrzeganie przepisów dotyczących organizacji pracy szkoły i placówki.

W orzecznictwie trafnie przyjęto, że w ramach nadzoru sprawowanego przez organ prowadzący, o którym mowa w art. 57 ww. ustawy **nie mieści się udzielanie zgody na dokonanie przez dyrektora szkoły lub placówki czynności z zakresu prawa pracy, w szczególności zaś na nawiązywanie stosunków pracy z określonymi osobami**. Organ stanowiący j.s.t. nie może zatem w sposób ważny podjąć uchwały określającej obowiązek uzyskania tego rodzaju zezwolenia (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 11 marca 2009 r., sygn. akt I OSK 1528/08). Przepisy powszechnie obowiązującego prawa wprowadzają w tym zakresie jeden, konkretny wyjątek – w postaci zgody na zatrudnianie w szkole lub placówce cudzoziemców, o czym mowa w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 95 ustawy o systemie oświaty. Takiej zgody jednak na pewno nie może udzielić organ stanowiący, a tym bardziej nie w formie aktu generalnego, określającego z góry przesłanki, po spełnieniu których zatrudnienie osoby niebędącej obywatelem polskim w szkole (placówce) jest możliwe.

### III. Opinia prawna

Mając na względzie powyższe rozważania, należy wskazać, że zasadą wynikającą z art. 23 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jest brak wypłaty wynagrodzenia za czas prowadzenia legalnego strajku, natomiast ustawa nie przewiduje jakiegokolwiek rekompensaty dla pracowników biorących udział w strajku, którzy nie otrzymali za ten czas wynagrodzenia. W przypadku, gdy pracownicy mają wypłacane wynagrodzenie z góry, to muszą się liczyć z obowiązkiem jego zwrotu za okres prowadzenia strajku (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1994 r., sygn. akt I PZP 49/94).

Jednocześnie podkreśla się w doktrynie, że **nie ma z kolei przeszkód prawnych, aby pracodawca za czas strajku wypłacił jednak pracownikom wynagrodzenie**. Teza ta znajduje potwierdzenie w standardach stanowionych przez Komitet Praw Społecznych oraz w orzecznictwie Komitetu Wolności Związkowej MOP, który stwierdził, że wypłacenie strajkującym pracownikom wynagrodzenia za pracę "nie jest ani wymagane, ani zakazane" (*J. Żołyński, Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Komentarz, 2012*).

Jednakże wypłaty wynagrodzenia może dokonać pracodawca, a pracodawcą dla nauczycieli jest placówka oświatowa w której są zatrudnieni, a czynności z zakresu prawa pracy wykonuje Dyrektor placówki.

W odniesieniu do naliczenia potrącenia należy podnieść, że w okresie strajku pracownik nie świadczy pracy na rzecz pracodawcy, a tym samym pracownik traci prawo do



wynagrodzenia. A contrario, pracownik, który nie może świadczyć pracy z innych przyczyn niż strajk, nie traci prawa do wynagrodzenia.

W związku z tym, potrącenie wynagrodzenia winno następować za faktycznie niezrealizowane godziny pracy podczas strajku. Istotnym jest, że nauczyciel nie może powstrzymać się od pracy, do której nie był zobowiązany, na przykład, gdy w danym dniu pracownik nie jest zobowiązany do realizacji zajęć dydaktyczno-wychowawczych zgodnie z przyjętym harmonogramem zajęć. Potrącenie winno nastąpić za konkretny dzień, w którym nauczyciel zobowiązany był do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy poprzez realizację zajęć dydaktyczno-wychowawczych.

W odniesieniu do składników wynagrodzenia podlegających potrąceniu to pracodawca może dokonać potrącenia tylko tych składników, które są bezpośrednio związane z nieświadczeniem pracy poprzez niewykonywanie godzin dydaktyczno-wychowawczych, tj. wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku z tytułu trudnych warunków pracy. Natomiast nie można dokonać potrącenia wynagrodzenia wypłacanego z tytułu godzin ponadwymiarowych, dodatku za wysługę lat, dodatku funkcyjnego oraz dodatku motywacyjnego, nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

W przypadku wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe istotnym jest, że powstaje ono dopiero po zrealizowaniu godzin ponadwymiarowych, a tym samym jeżeli godziny ponadwymiarowe nie zostały zrealizowane przez nauczyciela, to nie powstaje prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe.

Następnie dodatek za wysługę lat nie podlega potrąceniu, gdyż naliczenie i wypłata dodatku wynika z wypracowania określonego stażu pracy przez nauczyciela, a nie z realizacji określonej liczby zajęć w danym tygodniu lub miesiącu. W tożsamy sposób należy ocenić dodatek funkcyjny, który związany jest z realizacją określonych zadań, a nie wypracowaniem liczby godzin przewidzianych w pensum.

Podobnie nagrody i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, które nie są powiązane z przepracowaniem godzin określonych w pensum, nie podlegają potrąceniu.

W celu ustalenia wysokości potrącenia za okres strajku, należy ustalić liczbę godzin do przepracowania przez nauczyciela w danym miesiącu z uwzględnieniem realizowanego przez niego pensum (18 godzin, 22 godziny, 30 godzin). Następnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela wraz z dodatkiem za pracę w trudnych warunkach należy podzielić przez liczbę godzin w danym miesiącu, aby uzyskać godzinową stawkę wynagrodzenia danego nauczyciela. Ustaloną stawkę godzinową należy pomnożyć przez liczbę godzin, w których pracownik nie świadczył pracy z uwagi na strajk. Uzyskana w ten sposób kwota stanowi wysokość potrącenia.

Niezasadnym wydaje się przyjęcie uśrednionej stawki dziennej jako podstawy ustalania wysokości wynagrodzenia nienależnego za czas strajku, gdyż wyraźnie wskazuje się, że pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za czas nierealizowanych godzin zajęć, a nie można uznać, że w każdym dniu pracownik zobowiązany jest do realizacji tej samej liczby godzin.

W tożsamy sposób należy dokonać obliczenia wysokości potrącenia w przypadku nauczycieli zatrudnionych na część etatu.

Wedle art. 23 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, pracownik za czas strajku nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. **Podnieść należy, że potrącenie dokonywane za czas strajku nie jest potrąceniem w rozumieniu art. 87 Kodeksu Pracy, ale pomniejszeniem wypłacanego wynagrodzenia. W związku z tym, nie jest ograniczone kwotą wolną od potrąceń.** 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. Tym samym, nie obowiązują granice potrąceń, a także ograniczenie związane z wypłatą minimalnego wynagrodzenia.

Mając na względzie powyższe, naliczona kwota nienależnego wynagrodzenia winna zostać potrącona z następnego wynagrodzenia ( w przypadku strajku w miesiącu kwietniu winna zostać potrącona z wynagrodzenia za miesiąc maj). Jeżeli kwota nienależnego wynagrodzenia przekracza wysokość wynagrodzenia, zasadnym będzie potrącenie brakującej kwoty z wynagrodzenia wypłacanego w kolejnym miesiącu (to jest w czerwcu). Należy podnieść, że nie ma podstaw prawnych do rozkładania przez pracodawcę na raty kwoty nienależnego wynagrodzenia.

Z poważaniem  
r.pr. Magdalena Szablewska-Gmerek



Zduńska Wola, dnia 29 kwietnia 2019 r.

Magdalena Szablewska - Gmerek  
Radca Prawny

Szanowna Pani  
Hanna Iwaniuk  
Starosta Zduńskowolski  
oraz  
Wojciech Rychlik  
Wicestarosta Zduńskowolski

#### SUPLEMENT DO OPINII PRAWNEJ Nr 16/2019

w sprawie naliczenia potrąceń za poszczególne składniki wynagrodzenia za okres strajku

Ileokroć w niniejszej opinii prawnej będzie mowa o:

- 1) Ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych należy przez to rozumieć ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tj. Dz. U. z 2019 r., poz. 174);
- 2) KP lub Kodeksie Pracy należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.);
- 3) Karcie Nauczyciela należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 967 ze zm.)
- 4) Ustawie Prawo oświatowe należy przez to rozumieć ustawę z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r., poz. 996 ze zm.).

#### I. Stan faktyczny

W nawiązaniu do opinii prawnej nr 16/2019 z dnia 23 kwietnia 2019 r. w sprawie naliczenia potrąceń za poszczególne składniki wynagrodzenia za okres strajku, zasadnym jest uzupełnienie wydanej opinii prawnej o dodatkowe stanowisko uwzględniające kompetencje organu prowadzącego wynikające z art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu:

- 1) wysokość stawek dodatków za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy,
- 2) szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godzin doraźnych.

#### II. Stan prawny

Zgodnie z art. 23 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. **W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy o**

rozwiązywaniu sporów zbiorowych, 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 (art. 23 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

Ze wskazanej normy wynika, że pracownik biorący udział w legalnym strajku zachowuje wszelkie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, z wyjątkiem wynagrodzenia. W związku z tym, nieobecność pracownika biorącego udział w strajku jest **usprawiedliwiona**. W ewidencji czasu pracy winien być dokonany wpis "nieobecność usprawiedliwiona - niepłatna". Stąd, zgodnie z art. 130 § 3 KP, wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy. Przerwa w świadczeniu pracy wywołana strajkiem wliczana jest do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu oraz inne uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, a okres przerwy w wykonywaniu pracy podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia u pracodawcy.

**W konsekwencji, należy stwierdzić, że istotą strajku jest nieświadczenie pracy przez pracownika. Tym samym, pracownik nie mogący świadczyć pracy z przyczyn innych niż strajk co do zasady nie traci prawa do wynagrodzenia, np. gdy pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim.**

W doktrynie wskazuje się, że najbardziej dolegliwą konsekwencją dla pracownika wynikającą z udziału w strajku (legalnym i nielegalnym) jest utrata prawa do pełnego wynagrodzenia za czas tego protestu (*J. Żołyński, Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Komentarz, 2012*).

W odniesieniu do utraty prawa do wynagrodzenia należy wskazać, że zgodnie z art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela, wynagrodzenie nauczyciela 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 Karty Nauczyciela, tj. dodatku dla nauczyciela zatrudnionego na terenie wiejskim.

Mając na względzie, że w trakcie strajku nauczyciel nie świadczy pracy, to możliwym jest potrącenie przez pracodawcę, tylko tych składników wynagrodzenia, które są bezpośrednio związane z nieświadczeniem pracy, tj. niezrealizowanymi godzinami dydaktyczno-wychowawczymi. W konsekwencji, możliwym jest dokonanie potrącenia z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku z tytułu trudnych warunków pracy, ponieważ wskazane składniki wynagrodzenia związane są bezpośrednio z realizacją przydzielonych godzin. Aczkolwiek należy zwrócić uwagę na art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę



zatrudnienia, określa dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu:

- 1) wysokość stawek dodatków za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy,
- 2) szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godzin doraźnych.

Dla placówek oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Powiat Zduńskowolski, określono wskazany regulamin w drodze Uchwały nr XXXII/38/09 Rady Powiatu Zduńskowolskiego z dnia 7 kwietnia 2009 r. w sprawie regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godzin doraźnych zastępstw, a także wysokość i warunki wypłacania dodatku mieszkaniowego dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Powiat Zduńskowolski.

Zgodnie z § 4 ust. 2 ww. uchwały, **dodatek za wysługę lat przysługuje za dni, za które nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie**, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby lub konieczności osobistego sprawowania opieki na dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za którego nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

Ponadto, wedle § 6 ust. 9 ww. uchwały, **dodatek funkcyjny nie przysługuje** w okresie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, **w okresach, za które nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze** oraz od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nauczyciel zaprzestał pełnienia stanowiska, wychowawstwa lub funkcji z innych powodów, a jeżeli zaprzestanie pełnienia obowiązków nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.

W odniesieniu do dodatku z tytułu trudnych warunków pracy, **dodatek przysługuje w okresie faktycznego wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany**, oraz w okresie niewykonywania pracy, za które przysługuje wynagrodzenie liczone jak za okres urlopu wypoczynkowego (§ 7 ust. 3 ww. uchwały).

W zakresie dodatku mieszkaniowego należy zwrócić uwagę na § 9 ust. 9 pkt 1 ww. uchwały, który stanowi, że dodatek mieszkaniowy przysługuje w okresie wykonywania pracy, a także niewykonywania pracy, za które przysługuje wynagrodzenia.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że uchwałą nr XXXIV/59/09 Rady Powiatu Zduńskowolskiego z dnia 28 maja 2009 r. w sprawie zmiany uchwały nr XXXII/38/09 Rady Powiatu Zduńskowolskiego z dnia 7 kwietnia 2009 r. w sprawie regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, a także wysokość i warunki wypłacania dodatku mieszkaniowego dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez powiat zduńskowolski,

**skreślono § 4 ust. 2 oraz § 9 ust. 6 ww. uchwały określające warunki wypłaty dodatku za wysługę lat oraz dodatku funkcyjnego.**

W dalszej kolejności, należy zwrócić uwagę na § 12 ust. 1 rozporządzenia 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, w celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca (Dz.U. z 2017 r. poz. 927 ze zm.), zgodnie z którym **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.

Wskazane rozporządzenie posługuje się pojęciem wynagrodzenia, które zgodnie z definicją legalną winno być rozumiane jako należność obliczana według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop lub ekwiwalentu pieniężnego za urlop (§ 13 ww. rozporządzenia). Określone rozporządzenie znajduje zastosowanie do nauczycieli poprzez odesłanie wynikające z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela.

Zasady obliczania wynagrodzenia zostały określone w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli. Zgodnie z § 1 ust. 1 rozporządzenia, w wynagrodzeniu za urlop wypoczynkowy nauczyciela, z zastrzeżeniem ust. 2, uwzględnia się:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatki: za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny oraz za warunki pracy,
- 3) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw,
- 4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
- 5) odrębne wynagrodzenie za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze wykonywane w dniu wolnym od pracy,
- 6) wynagrodzenie za pracę w święto,
- 7) jednorazowy dodatek uzupełniający, o którym mowa w art. 30a ust. 3 Karty Nauczyciela.

**Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ani Karta Nauczyciela nie przewidują również jakiegokolwiek uprawnienia do rekompensaty pieniężnej za okres strajku. Brak wypłaty wynagrodzenia jest wynikiem regulacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (art. 23 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). Jest to także zgodne z art. 80 KP, który stwierdza, że wynagrodzenie, co do zasady, przysługuje jedynie za**



pracę wykonaną (za czas niewykonywania pracy wynagrodzenie przysługuje tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią, np. za okres niezdolności do pracy spowodowanej chorobą). Należy przy tym wskazać, że pracownicy, którzy wzięli udział w strajku, a uprzednio za okres objęty strajkiem otrzymali wynagrodzenie, muszą się liczyć z obowiązkiem jego zwrotu. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 8 grudnia 1994 r. (I PZP 49/94, OSNP 1995, nr 16, poz. 202).

### III. Opinia prawna

Mając na względzie powyższe rozważania, należy wskazać, że zasadą wynikającą z art. 23 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jest brak wypłaty wynagrodzenia za czas prowadzenia legalnego strajku, natomiast ustawa nie przewiduje jakiegokolwiek rekompensaty dla pracowników biorących udział w strajku, którzy nie otrzymali za ten czas wynagrodzenia. W przypadku, gdy pracownicy mają wypłacane wynagrodzenie z góry, to muszą się liczyć z obowiązkiem jego zwrotu za okres prowadzenia strajku (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1994 r., sygn. akt I PZP 49/94).

W odniesieniu do naliczenia potrącenia należy podnieść, że w okresie strajku pracownik nie świadczy pracy na rzecz pracodawcy, a tym samym pracownik traci prawo do wynagrodzenia. A contrario, pracownik, który nie może świadczyć pracy z innych przyczyn niż strajk, nie traci prawa do wynagrodzenia.

W związku z tym, potrącenie wynagrodzenia winno następować za faktycznie niezrealizowane godziny pracy podczas strajku. Istotnym jest, że nauczyciel nie może powstrzymać się od pracy, do której nie był zobowiązany, na przykład, gdy w danym dniu nie jest zobowiązany do realizacji zajęć dydaktyczno-wychowawczych zgodnie z przyjętym harmonogramem zajęć. Potrącenie winno nastąpić za konkretny dzień, w którym nauczyciel zobowiązany był do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy poprzez realizację zajęć dydaktyczno-wychowawczych.

W odniesieniu do składników wynagrodzenia podlegających potrąceniu to należy wskazać, że zgodnie z art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela wynagrodzenie nauczyciela 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 Karty Nauczyciela, tj. dodatku dla nauczyciela zatrudnionego na terenie wiejskim.

Dokonując literalnej interpretacji art. 23 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, zgodnie z którym pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, w powiązaniu z art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela, określającym elementy wynagrodzenia, można wywieść twierdzenie, że obliczenie podstawy wynagrodzenia podlegającego potrąceniu winno uwzględniać wszystkie składniki wynagrodzenia. **Jednakże należy uwzględnić kompetencje**

organu prowadzącego do określania zasad przyznawania dodatków za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy, wynikającą z art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela. W związku z tym, organ prowadzący może uzależnić przyznanie dodatków dla nauczycieli od otrzymywania przez nich wynagrodzenia zasadniczego, aczkolwiek możliwym jest oddzielenie podstaw przyznawania dodatków od uprawnienia do wynagrodzenia zasadniczego. W konsekwencji, obliczenia wynagrodzenia za czas strajku winno obejmować analizę regulaminów oraz zasad przyznawania dodatków określonych przez organ prowadzący w trybie art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela.

W pierwszej kolejności, należy wskazać, że bezspornym jest konieczność uwzględnienia przy obliczaniu wynagrodzenia za czas strajku wynagrodzenia zasadniczego, które bezpośrednio związane jest z nieświadczeniem pracy poprzez nierealizowanie godzin dydaktyczno-wychowawczych.

Również dodatek z tytułu trudnych warunków pracy podlega uwzględnieniu, gdyż powiązany jest z wykonywaniem pracy. Wskazane stanowisko znajduje potwierdzenie w § 7 ust. 3 Uchwały nr XXXII/38/09 Rady Powiatu Zduńskowolskiego z dnia 7 kwietnia 2009 r. w sprawie regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godzin doraźnych zastępstw, a także wysokość i warunki wypłacania dodatku mieszkaniowego dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Powiat Zduńskowolski, który stanowi, że dodatek przysługuje w okresie faktycznego wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany, oraz w okresie niewykonywania pracy, za które przysługuje wynagrodzenie liczone jak za okres urlopu wypoczynkowego.

W dalszej kolejności, co do zasady nie można dokonać potrącenia wynagrodzenia wypłacanego z tytułu godzin ponadwymiarowych, dodatku za wysługę lat, dodatku funkcyjnego oraz dodatku motywacyjnego, nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, gdy nie są powiązane w faktycznym wykonywaniu pracy, z zastrzeżeniem art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela, który przekazuje jednostkom samorządu terytorialnego kompetencje do ustalania regulaminów przyznawania dodatków.

W przypadku placówek oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Powiat Zduńskowolski, obowiązuje regulamin przyjęty uchwałą nr XXXII/38/09 Rady Powiatu Zduńskowolskiego z dnia 7 kwietnia 2009 r. Jak wskazano w § 4 ust. 2 oraz § 6 ust. 9 ww. uchwały, dodatek za wysługę lat przysługuje za dni, w których nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie, natomiast dodatek funkcyjny nie przysługuje za okres, gdy nauczycielowi nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze. Podobnie dodatek mieszkaniowy związany jest z otrzymywaniem przez nauczyciela wynagrodzenia (§ 9 ust. 9 ww. uchwały). Jednakże na mocy uchwały nr XXXIV/59/09 Rady Powiatu Zduńskowolskiego z dnia 28 maja 2009 r. wskazany § 4 ust. 2 i § 6 ust. 9 uległy skreśleniu, a tym samym dodatek za wysługę lat oraz dodatek funkcyjny nie zostały uzależnione od prawa do wynagrodzenia zasadniczego przez organ prowadzący.

W związku z tym, w przypadku Powiatu Zduńskowolskiego, jeżeli nauczyciel nie zachował prawa do wynagrodzenia za okres strajku, to regulacja szczególna ujęta w



uchwale Rady Powiatu Zduńskowolskiego, jednoznacznie wskazuje, iż taki nauczyciel nie otrzymuje dodatku mieszkaniowego.

W zakresie dodatku funkcyjnego oraz za wysługę lat, nie ma uzależnienia ich wypłat od prawa do wynagrodzenia. Aczkolwiek w odniesieniu do dodatku funkcyjnego należy wskazać, że jest on przyznawany na określony czas poprzez powierzenie wykonywania określonej funkcji, w szczególności dyrektora, zastępcy dyrektora czy wychowawcy klasy. Uznając, że wykonywanie powierzonej funkcji związane jest nierozdzielnie ze świadczeniem pracy przez nauczyciela, należy przyjąć, że uczestnictwo w strajku uniemożliwia wykonywanie powierzonej funkcji. W konsekwencji, dodatek funkcyjny winien być wliczany do podstawy obliczania wynagrodzenia za czas strajku.

Następnie w zakresie dodatku za wysługę lat należy wskazać, że winien zostać on również uwzględniony do podstawy obliczenia wynagrodzenia za czas strajku, gdyż przy obliczaniu wynagrodzenia za czas nieobecności pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą, gdy za czas tej nieobecności pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, należy zastosować zasady związane z obliczaniem wynagrodzenia za urlop (§ 12 ust. 1 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, w celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca). Natomiast przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop uwzględnia się:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatki: za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny oraz za warunki pracy,
- 3) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw,
- 4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
- 5) odrębne wynagrodzenie za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze wykonywane w dniu wolnym od pracy,
- 6) wynagrodzenie za pracę w święto,
- 7) jednorazowy dodatek uzupełniający, o którym mowa w art. 30a ust. 3 Karty Nauczyciela.

Wskazana regulacja potwierdza konieczność wliczenia przy obliczaniu wynagrodzenia za okres strajku, dodatku za wysługę lat oraz dodatku funkcyjnego. Natomiast, pomimo że dodatek motywacyjny jest uwzględniany przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, to wskazana regulacja nie ma zastosowania w związku z przepisem szczególnym wprowadzonym uchwałą nr XXXII/38/09 Rady Powiatu Zduńskowolskiego z dnia 7 kwietnia 2009 r.

W konsekwencji, przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia, jakie winno zostać potrącone nauczycielowi za okres strajku, należy uwzględnić oprócz wynagrodzenia

zasadniczego oraz dodatku z tytułu trudnych warunków pracy, także dodatek za wysługę lat, dodatek funkcyjny i dodatek mieszkaniowy.

W odniesieniu do dodatku motywacyjnego oraz nagród to nie zostały one powiązane z prawem do wynagrodzenia, a tym samym nie można ich uwzględnić przy ustalaniu wynagrodzenia za okres strajku.

W przypadku wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe istotnym jest, że powstaje ono dopiero po zrealizowaniu godzin ponadwymiarowych, a tym samym, jeżeli godziny ponadwymiarowe nie zostały zrealizowane przez nauczyciela, to nie powstaje prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. **W związku z tym, jeżeli wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe zostało wypłacone z góry, a godziny ponadwymiarowe nie zostały zrealizowane, to zasadnym jest również doliczenie wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe do podstawy obliczenia wysokości wynagrodzenia za okres strajku, które winno zostać potrącone. Natomiast jeżeli wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe jest wypłacane dopiero po realizowaniu godziny ponadwymiarowych, to niezasadnym jest włączenie tegoż wynagrodzenia do podstawy obliczenia wysokości wynagrodzenia za okres strajku, które winno zostać potrącone, ponieważ nie zostało ono faktycznie wypłacone za dany okres.**

Reasumując, dokonując obliczenia wynagrodzenia za okres strajku, które winno podlegać odliczeniu, należy uwzględnić:

- 1) Wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) Dodatek za wysługę lat,
- 3) Dodatek funkcyjny,
- 4) Dodatek mieszkaniowy,
- 5) Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, o ile zostały naliczone i wypłacone za dany okres.

W celu ustalenia wysokości potrącenia za okres strajku, należy ustalić liczbę godzin do przepracowania przez nauczyciela w danym miesiącu z uwzględnieniem realizowanego przez niego pensum (18 godzin, 22 godziny, 30 godzin). Następnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela wraz z dodatkiem za pracę w trudnych warunkach, dodatkiem za wysługę lat, dodatkiem funkcyjnym, dodatkiem mieszkaniowym oraz ewentualnie wynagrodzeniem za godziny ponadwymiarowe oraz zastępstwa doraźne należy podzielić przez liczbę godzin w danym miesiącu, aby uzyskać godzinową stawkę wynagrodzenia danego nauczyciela. Ustaloną stawkę godzinową należy pomnożyć przez liczbę godzin, w których pracownik nie świadczył pracy z uwagi na strajk. Uzyskana w ten sposób kwota stanowi wysokość wynagrodzenia za okres strajku, które winno zostać odliczone przy wypłacie następnego wynagrodzenia.

Niezasadnym wydaje się przyjęcie uśrednionej stawki dziennej jako podstawy ustalania wysokości wynagrodzenia nienależnego za czas strajku, gdyż wyraźnie wskazuje się, że pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za czas



nierealizowanych godzin zajęć, a nie można uznać, że w każdym dniu pracownik zobowiązany jest do realizacji tej samej liczby godzin.

W tożsamy sposób należy dokonać obliczenia wysokości potrącenia w przypadku nauczycieli zatrudnionych na część etatu.

Wedle art. 23 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, pracownik za czas strajku nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. **Podnieść należy, że potrącenie dokonywane za czas strajku nie jest potrąceniem w rozumieniu art. 87 Kodeksu Pracy, ale pomniejszeniem wypłacanego wynagrodzenia. W związku z tym, nie jest ograniczone kwotą wolną od potrąceń.** 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. Tym samym, nie obowiązują granice potrąceń, a także ograniczenie związane z wypłatą minimalnego wynagrodzenia.

W szczególności należy zwrócić uwagę na art. 87 § 7 Kodeksu Pracy, który stanowi, że 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. Dokonywane przez pracodawcę potrącenie/pomniejszenie wynagrodzenia za okres strajku nie zostało ujęte ani w art. 87 § 1 Kodeksu Pracy, ani w art. 91 § 1 Kodeksu Pracy. W związku z tym, należy przyjąć, że przedmiotowe potrącenie/pomniejszenie nie jest objęte ograniczenia wynikającymi z art. 87 i 91 Kodeksu Pracy, które wskazują na kwoty wolne od potrąceń przy poszczególnych należnościach enumeratywnie wymienionych ww. przepisach. **Ponadto, ustawodawca jednoznacznie wskazał, że z wynagrodzenia odlicza się w pełnej wysokości należności za okres nieobecności, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.** W związku z tym, potrącenie/pomniejszenie winno obejmować całość wynagrodzenia wypłacanego z góry na następny miesiąc bez żadnych ograniczeń, zarówno kwotowych, jak dotyczących poszczególnych składników wynagrodzenia.

Mając na względzie powyższe, naliczona kwota nienależnego wynagrodzenia winna zostać potrącona z następnego wynagrodzenia (w przypadku strajku w kwietniu winna zostać potrącona z wynagrodzenia za maj). Jeżeli kwota nienależnego wynagrodzenia przekracza wysokość wynagrodzenia, zasadnym będzie potrącenie brakującej kwoty z wynagrodzenia wypłacanego w kolejnym miesiącu (to jest w czerwcu). Należy podnieść, że nie ma podstaw prawnych do rozkładania przez pracodawcę na raty kwoty nienależnego wynagrodzenia, gdyż z art. 87 § 7 Kodeksu Pracy wynika jednoznacznie obowiązek odliczenia w pełnej wysokości, a tym samym pracodawca nie ma swobodny w kształtowaniu wysokości odliczeń.

Należy nadmienić, że pracodawca posiada uprawnienie do zawarcia ze związkiem zawodowym porozumień strajkowych, na mocy, których będzie możliwe zrezygnowanie z dokonywania odliczeń wynagrodzenia za okres strajku w całości lub w części. Takie porozumienie stanie się źródłem prawa w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy, którego co do zasady nie można skutecznie zaskarżyć lub podważyć.

W odniesieniu do dokonywania odliczeń wynagrodzenia za okres strajku, podnieść należy również, że niedokonanie odliczeń przez pracodawcę, w wypadku podmiotów publicznych, może stanowić podstawę do odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych.

Mając na względzie powyższe rozważania, rekomenduje się uwzględnienie przy obliczaniu wynagrodzenia za czas strajku wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za wysługę lat, dodatku funkcyjnego, dodatku mieszkaniowego, wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, o ile zostały naliczone i wypłacone za dany okres. Przyjęta wykładania przepisów prawa uwzględnia zarówno przepisy rangi ustawowej, rozporządzenia, a także akty podejmowane przez organ stanowiący Powiatu Zduńskowolskiego.

Odmienne stanowisko zaprezentowane w pierwotnej opinii prawnej przedstawia jedną z dopuszczalnych interpretacji prawa, jednakże uwzględniając rozbieżności interpretacyjne reprezentowane zarówno w doktrynie, jak i przez organy publiczne, zasadnym jest przyjęcie trybu postępowania przedstawionego w niniejszym suplemencie do opinii prawnej uwzględniającego rozporządzenia wykonawcze, a także regulamin i zasady przyznawania dodatków określone przez Radę Powiatu Zduńskowolskiego.

Z poważaniem  
r.pr. Magdalena Szablewska-Gmerek