



STAROSTWO POWIATOWE  
w PABIANICACH  
Wydział Oświaty i Wychowania  
95-200 Pabianice, ul. Piłsudskiego 2  
t. 42 22-54-000, tel. 42 22-54-037

Pabianice, dnia 2 maja 2019 r.

OW.0004.8.2019.MG

Dr. Pan Radny  
Robert Kwasna  
Arkadiusz Jakse  
20.05.2019

Sz. P.  
**Florian Wlazlak**  
Przewodniczący  
Rady Powiatu Pabianickiego



**Dotyczy:** Odpowiedzi na interpelację złożoną na piśmie przez pana radnego Arkadiusza Jakse z dnia 25 kwietnia 2019 r. (data wpływu 25 kwietnia 2019 r.)

**Interpelacja dotyczy:**

1. Czy Zarząd Powiatu Pabianickiego zamierza wypłacić wynagrodzenia dla nauczycieli za czas strajku?
2. Czy Zarząd analizuje, lub może ma już opracowaną podstawę prawną dla wypłaty wynagrodzeń?

**Odpowiedź:**

**Ad. 1**

Zarząd Powiatu Pabianickiego popierając postawę i oczekiwania nauczycieli, razem z biurem prawnym Starostwa Powiatowego w Pabianicach pracuje nad znalezieniem rozwiązania, które pozwoliłoby na zrekompensowanie utraconych wynagrodzeń nauczycieli.

**Ad. 2**

W kwestii opracowania podstawy prawnej w załączeniu przekazuję dostępne na dzień dzisiejszy opinie prawne dot. możliwości wypłaty wynagrodzeń nauczycieli za okres strajku.

Florian Wlazlak

Pabianice, dnia 25 kwietnia 2019 r.

## OPINIA PRAWNA

Zgodnie z art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych 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.

Pracownik otrzymujący wypłatę wynagrodzenia „z góry” powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu wynagrodzenia w każdej sytuacji niewykonywania pracy, chyba że za określony czas z mocy przepisu szczególnego zachowuje do niego prawo (vide: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 08 grudnia 1994 r. I PZP 49/94).

Kwestia zwrotu wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy została uregulowana wyczerpująco w prawie pracy.

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 (art. 87 § 7 Kodeksu pracy). Oznacza to, że jeżeli nauczyciel uczestniczył w strajku to wynagrodzenie, które otrzymał „z góry” za dany miesiąc podlega pomniejszeniu o wynagrodzenie należne za czas strajku przy kolejnej wypłacie wynagrodzenia.

Należy 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. W tym wypadku nie obowiązują granice potrąceń.

Zgodnie z § 2 rozporządzenia MENiS z dnia 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 wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, o którym mowa w art. 42 ust. 4a KN, oblicza się, dzieląc odpowiednią minimalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela, przez miesięczną liczbę godzin będącą wynikiem pomnożenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin, o którym mowa w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela przez współczynnik 4,16. Wynik podlega zaokrągleniu 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. Dla nauczyciela, którego pensum wynosi 18 godzin tygodniowo miesięczna liczba godzin zajęć do zrealizowania to 75.

W związku ze strajkiem nauczyciele nie zrealizują pełnego miesięcznego pensum, co oznacza, że należne im wynagrodzenie powinno być pomniejszone o kwotę stanowiącą iloczyn niezrealizowanych godzin oraz stawki za godzinę przeliczeniową danego nauczyciela. Za czas

strajku nie jest należne również wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe, których nie zrealizował. Przez godzinę nadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych (art. 35 ust. 2 Karty Nauczyciela). Szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw określa organ prowadzący w regulaminie wynagradzania nauczycieli uzgadnianym ze związkami zawodowymi (art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela). Zasadą jest, że wynagrodzenie przysługuje wyłącznie za zrealizowane godziny nadwymiarowe. W konsekwencji za czas strajku nauczyciel nie otrzyma wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, których w związku z przystąpieniem do strajku nie zrealizował.

W zakresie dodatków przysługujących nauczycielom wskazać należy, że w regulaminach ustalanych przez organy prowadzące znajdująca się postanowienia odnoszące się do zachowania prawa lub braku uprawnienia do dodatku za okres, który nauczycielowi nie przysługuje wynagrodzenie. Zatem kwestię tę należy rozstrzygnąć z uwzględnieniem przepisów dotyczących danej szkoły (ustalonych przez organ prowadzący). Jeżeli regulamin nie przewiduje zachowania prawa do dodatków za dni, w których nauczyciel nie zachowuje prawa do wynagrodzenia zasadniczego oznacza to, że za każdy dzień strajku nauczycielowi nie przysługuje prawo zarówno do wynagrodzenia zasadniczego, jak i pozostałych dodatków.

Zgodnie z § 13 ust. 2 powyższego Regulaminu wynagradzania nauczycieli szkół i placówek oświatowych prowadzonych przez Powiat Pabianicki, uchwalonego na mocy uchwały nr LIV/389/18 Rady Powiatu Pabianickiego dodatki funkcyjne nie przysługują w okresach, za które nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze. Za czas strajku dodatek ten nie przysługuje.

Zgodnie z § 15 ust. 1 w/w Regulaminu dodatek za warunki pracy przysługuje w okresie faktycznego wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany oraz w okresie niewykonywania pracy, za który przysługuje wynagrodzenie liczone jak za okres urlopu wypoczynkowego. Za czas strajku dodatek ten nie przysługuje.

Nauczyciel, który nie świadczył pracy z powodu udziału w strajku, a pobrał wynagrodzenie z góry w pełnej wysokości, otrzymał kwotę, która mu się nie należy. Zwrot nienależnie pobranego wynagrodzenia powinien nastąpić na podstawie przepisu art. 87 § 7 k.p., który pozwala pracodawcy na odliczenie z wynagrodzenia w pełnej wysokości kwoty wypłaconej w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia (a więc również za okres nieobecności związanej z udziałem w strajku). Z kolei przepis art. 91 § 1 k.p. kwalifikuje odliczenia z art. 87 § 7 k.p. jako należności, których odliczenie nie wymaga zgody pracownika. W kontekście tej normy prawnej dokonanie odliczenia powinno bezwzględnie nastąpić w najbliższym terminie płatności wynagrodzenia.

  
Adwokat Aleksandra Dziki

Pabianice, dnia 29 kwietnia 2019 roku

## UZUPEŁNIENIE OPINII PRAWNEJ Z DNIA 25 KWIETNIA 2019 ROKU

W uzupełnieniu opinii z dnia 25 kwietnia 2019 roku, należy wskazać, że w kwestii możliwości wypłaty dodatków pojawiają się dwie koncepcje. Jedna z nich zakłada, że za czas strajku dodatki nie przysługują. Zgodnie bowiem z art. 30 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela :

1. Wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32, 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.

Dodatki wymienione w art. 30 ust. 1 pkt 2 k.n. stanowią integralną część wynagrodzenia nauczyciela. Oznacza to, iż przysługują łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym. O ile zatem zostały przyznane, stanowią integralną część wynagrodzenia nauczyciela i przysługują nauczycielowi wraz z wynagrodzeniem zasadniczym.

Biorąc pod uwagę powyższe uregulowania można przyjąć koncepcję, iż w sytuacji w której nauczyciel nabywa prawo do dodatku staje się on częścią wynagrodzenia. Jednocześnie zgodnie z art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych 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. W związku z powyższym należy wskazać, że w takiej sytuacji nauczycielom za czas strajku nie będą przysługiwały dodatki wskazane w art. 30 ust. 1 pkt 2 k.n.

Przy przyjęciu powyższej koncepcji należy liczyć się z możliwością zagrożenia występowaniem przez nauczycieli z powództwami do sądów o wypłatę dodatków, co może w przypadku przyjęcia przez sąd odmiennej koncepcji grozić koniecznością zapłaty kosztów sądowych.

Jednocześnie pozostaje jeszcze koncepcja prezentowana przez związki zawodowe, zgodnie z którą potrąceniu może podlegać jedynie dodatek za warunki pracy i wynagrodzenie zasadnicze. W tej koncepcji zostaje przyjęte, iż pomimo odliczenia wynagrodzenia zasadniczego, nauczycielom można wypłacić dodatki. Przy tej koncepcji należy jednakże uwzględnić regulamin wynagradzania nauczycieli przyjęty w Powiecie Pabianickim. Biorąc pod uwagę regulamin wynagradzania nauczycieli szkół i placówek oświatowych prowadzonych przez Powiat Pabianicki, wprowadzony uchwałą nr LIV/389/18 Rady Powiatu Pabianickiego z dnia 30 sierpnia 2018 r., który został następnie zmieniony uchwałą nr II/12/18 Rady Powiatu Pabianickiego z dnia 29 listopada 2018 r. rozważenia wymagałoby pozostawienie do wypłaty dla nauczycieli dodatku motywacyjnego. Należy bowiem wskazać, że zgodnie z § 10 ust.1ww. regulaminu dodatek motywacyjny przyznaje się na czas określony, nie krótszy niż 6 miesięcy i nie dłuższy niż jeden rok szkolny. Dodatek motywacyjny jest przyznawany za szczególnego rodzaju osiągnięcia nauczyciela związane z jego pracą dydaktyczną, które miały miejsce przed podjęciem decyzji o przyznaniu dodatku. W związku z powyższym w tym zakresie można byłoby rozważyć zasadność wypłaty tego dodatku, jako że został on przyznany za prace już wykonaną.

Odnosząc się do dodatku za warunki pracy to zgodnie z § 15 ust. 1 regulaminu wynagradzania dodatek za warunki pracy przysługuje w okresie faktycznego wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany oraz w okresie niewykonywania pracy, za który przysługuje wynagrodzenie liczone jak za okres urlopu wypoczynkowego. W związku z powyższym brak jest podstaw do wypłaty powyższego dodatku, z uwagi na zapisy zamieszczone w regulaminie wynagradzania.

Jeżeli chodzi o dodatek funkcyjny to w regulaminie wynagradzania wskazano funkcje z i zadania z których powierzaniem wiąże się przyznanie dodatku funkcyjnego. Należy jednakże wskazać, że w czasie strajku nauczyciele nie świadczyli pracy, a tym samym nie wykonywali zadań wynikających z powierzonych im funkcji, w związku z powyższym brak jest podstaw na podstawie regulaminu wynagradzania nauczycieli do przyjęcia, że taki dodatek będzie przysługiwał za czas strajku.

Biorąc natomiast pod uwagę koncepcję, zgodnie z którą wypłacony zostałby dodatek motywacyjny, należy liczyć się z naruszeniem dyscypliny finansów publicznych, w przypadku uznania przez Regionalną Izbę Obrachunkową niezasadności takiej decyzji finansowej.

Odnosząc się natomiast do możliwości rozłożenia na raty kwoty, która ma zostać odliczona nauczycielom należy wskazać, że zgodnie z art. 87 § 7 k.p. odliczenia dopuszczalne są tylko w odniesieniu do wynagrodzenia bezpodstawnie wypłaconego za okres nieobecności w pracy. Pracodawca może je odliczyć **tylko w najbliższym terminie wypłaty, przypadającym bezpośrednio po tej bezzasadnej wypłacie** (zob. wyrok SN z 4.10.1994 r., I PRN 71/94, OSNAPIUS 1995/7, poz. 89). Odliczenia tego pracodawca dokonuje bez zgody pracownika.

**Gdy minie najbliższy termin płatności, nienależnie wypłacone wynagrodzenie może być potrącone za zgodą pracownika.** Jeżeli pracownik odmawia jej wyrażenia, pracodawca może dochodzić zwrotu tego wynagrodzenia na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu. W szczególności mają tu zastosowanie art. 405, 409 i 410 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), z których wynika, że ten, kto uzyskał nienależne świadczenie, jest obowiązany do jego zwrotu. Obowiązek ten wygasa jednak, jeżeli ten, kto korzyść uzyskał (czyli pracownik), zużył ją w taki sposób, że nie jest już wzbogacony, chyba że powinien był liczyć się z obowiązkiem zwrotu (Maniewska Eliza. Art. 87. W: Kodeks pracy. Komentarz, wyd. XI. Wolters Kluwer Polska, 2019). Mając na uwadze powyższe należy dopuścić możliwość złożenia przez pracowników wniosku o rozłożenie na raty kwoty która ma zostać odliczona z jednoczesnym wyrażeniem zgody na dokonywanie potrąceń w kolejnych miesiącach.

*odr. Petryja Kucharska*