



Regionalna Izba Obrachunkowa w Zielonej Górze

65-261 Zielona Góra, ul. Chmielna 13; tel. 68 329 19 00; fax: 68 329 19 03
www.zielonagora.rio.gov.pl e-mail: zielonagora@rio.gov.pl

Zielona Góra, 2019-04- 30

RIO.II.K.071.11.2019

Pani

Małgorzata Domagała

Zastępca Prezydenta Miasta

Gorzowa Wlkp.

Odpowiadając na Pani pismo z dnia 17 kwietnia 2019 r. (data wpływu do tut. Izby 29 kwietnia br.) dotyczące wniosku „ o wydanie opinii odnośnie konieczności potrącenia nienależnie pobranego wynagrodzenia wypłaconego z góry oraz odliczenia od wypłaty wynagrodzenia za czas strajku wypłaconego z dołu ” - Regionalna Izba Obrachunkowa w Zielonej Górze informuje, że z norm prawnych ujętych w art. 13 ustawy z dnia 7 października 1992 r. o regionalnych izbach obrachunkowych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 561 ze zm.) wynika, że izby nie są uprawnione do wydawania opinii w sprawie przedstawionej w Pani wniosku o opinię. Natomiast na podstawie pkt 11 zamieszczonego w tym artykule izby udzielają wyjaśnień na wystąpienia podmiotów wymienionych w art. 1 ust. 2 tej ustawy w sprawach dotyczących stosowania przepisów o finansach publicznych - w związku z tym wyjaśniam co następuje:

Zasady wynagradzania nauczycieli określa ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r.- Karta Nauczyciela (tekst jednolity Dz. U. z 2018 r., poz. 967 ze zm.), w tym przepis art. 30, który zawiera precyzyjne i enumeratywne wyliczenie elementów jakie składają się na wynagrodzenie nauczycieli, definiując tym samym to pojęcie. I tak wynagrodzenie nauczycieli składa się z następujących elementów:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego;
- 2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego i za warunki pracy;
- 3) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;
- 4) nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, w tym odpraw (np. emerytalnych, z tytułu rozwiązania stosunku pracy w sytuacjach przewidzianych w Karcie

Nauczyciela), nagród jubileuszowych, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, z wyjątkiem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz dodatku wiejskiego.

Karta Nauczyciela nie zawiera jednak całościowej regulacji tej materii; m.in. daje delegacje (upoważnienia) do wydania aktów wykonawczych i to zarówno w formie rozporządzeń (dla ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania - art. 30 ust. 5 Karty Nauczyciela) jak i w formie aktów prawa miejscowego (regulamin uchwalany przez jednostkę samorządu terytorialnego, jako organ prowadzący szkołę - art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela). Ponadto – a co szczególnie istotne - przepis art. 91c ust.1 Karty Nauczyciela stanowi, iż w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami Karty Nauczyciela, zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy. Niewątpliwie przepisem, który ma zastosowanie do wynagradzania nauczycieli, jest przepis art. 80 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.), w myśl którego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jedynie za pracę wykonaną, natomiast za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Pracownik (nauczyciel), który powstrzymuje się od wykonywania pracy (czyli jej nie wykonuje), korzystając z przysługującego mu prawa do strajku (vide : art. 17, art. 18 oraz art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych - tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 174), wypełnia tym samym ustawową przesłankę z art. 23 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, pozbawienia się prawa do wynagrodzenia za czas strajku. Przepis ten ustawodawca sformułował następująco : “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.”

Należy dodatkowo wyjaśnić, iż zgodnie z art. 9 § 1 Kodeksu pracy - w katalogu prawa pracy mieszczą się zarówno przepisy Kodeksu pracy jak i przepisy innych ustaw (Karta Nauczyciela) oraz akty wykonawcze do nich, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a ponadto - postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Takim porozumieniem zbiorowym, może być porozumienie koncyliacyjne lub mediacyjne, które są zawierane podczas rozwiązywania sporu zbiorowego (vide : art. 9 i art. 14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

W art. 9 § 2 Kodeksu pracy ustawodawca wprowadził regułę, w myśl której postanowienia m.in. porozumień zbiorowych nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Reguła nie oznacza jednak, że dopuszczalne byłyby takie postanowienia porozumień zbiorowych, które wprowadziłyby np. zasadę wynagrodzenia pracowników za czas ich strajku, jako postanowienia nie będące mniej korzystne dla pracowników (nauczycieli), gdyż takie postanowienia byłyby wprost sprzeczne (niezgodne) z ustawą (z art. 23 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych) jako aktem prawa wyższej rangi w hierarchii źródeł prawa pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe - w obowiązującym aktualnie stanie prawnym za czas strajku pracownikowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia (do jakiegokolwiek jego

składnika), o czym wprost przesądza ww. art. 23 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, co znajduje potwierdzenie w orzecznictwie (vide: Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1994 r. - I PZP 49/94, opublikowano: OSNP 1995/16/202, LEX nr 12005).

Przepisy prawa odnośnie potrącenia wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkami na podstawie § 12 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 obliczenia odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r., poz. 927) – potwierdza stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 6 stycznia 2010 r. w sprawie zasad obliczania wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca (GPP – 364/118 – 4560- 79/09/PE/RP).

Jednocześnie Izba wskazuje, iż niezależnie od wyżej przedstawionego stanowiska definitywne rozstrzygnięcie kwestii zawartej w Pani pytaniu może nastąpić w trybie i na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (t. j. Dz.U z 2018 r, poz. 1458. ze zm.).

Przepisy tej ustawy między innymi wskazują, iż naruszeniem dyscypliny finansów publicznych jest dokonanie wydatku ze środków publicznych bez upoważnienia określonego ustawą budżetową, uchwałą budżetową lub planem finansowym albo z przekroczeniem zakresu tego upoważnienia lub z naruszeniem przepisów dotyczących dokonywania poszczególnych rodzajów wydatków. Przeprowadzenie pełnego postępowania przewidzianego przepisami tej ustawy mogłoby doprowadzić do merytorycznej odpowiedzi na pytanie czy dane działanie stanowi naruszenie dyscypliny finansów publicznych.

Wyjaśnienia udzielane przez Izbę nie są wiążące dla wnioskującego o udzielenie wyjaśnień i nie stanowią również wykładni obowiązujących przepisów prawa w zakresie opisywanym we wniosku.

PREZES IZBY
Ryszard Zajaczkowski

