

**WNIOSEK O UDZIELENIE WYJAŚNIENIA W ZAKRESIE STOSOWANIA
PRZEPISÓW O FINANSACH PUBLICZNYCH**

Podstawa prawna: Art. 13 pkt 11 ustawy z dnia 7 października 1992 o regionalnych izbach obrachunkowych (Dz.U. z 2016, poz. 561)
A. ADRESAT WNIOSKU
Regionalna Izba Obrachunkowa w Zielonej Górze, ul. Chmielna 13, 65-261 Zielona Góra
B. DANE WNIOSKODAWCY
B.1. DANE IDENTYFIKACYJNE
Rodzaj wnioskodawcy (zaznaczyć właściwy kwadrat) ☒ 1. jednostka samorządu terytorialnego ☐ 2. związek międzygminny ☐ 3. stowarzyszenie gmin, gmin i powiatów ☐ 4. związek, stowarzyszenie powiatów ☐ 5. samorządowe jednostki organizacyjne ☐ 6. beneficjenci dotacji z budżetów jst (w tym samorządowe osoby prawne) (w zakresie ich wykorzystania)
B.2. NAZWA PEŁNA POWIAT STRZELECKO – DREZDENECKI
B.3. ADRES SIEDZIBY UL. WYSZYŃSKIEGO 7 66 – 500 STRZELCE KARJEŃKIE
C. ZAKRES WNIOSKU
C1. PRZEDMIOT WNIOSKU
☐ zaistniały stan faktyczny ☒ zdarzenie przyszłe
C.2. RODZAJ SPRAWY
C.3. WSKAZANIE PRZEPISÓW O FINANSACH PUBLICZNYCH BĘDĄCYCH PRZEDMIOTEM WYJAŚNIENIA W ZAKRESIE ICH STOSOWANIA
Należy wskazać jednostki redakcyjne przepisów wraz z nazwą aktu prawnego do każdego zaistniałego stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego (bez przytaczania treści przepisów) ART. 254 PKT 3 USTAWY Z DNIA 27 SIERPNI 2009 R. O FINASACH PUBLICZNYCH W ZW. Z ART. 23 UST. 2 USTAWY Z DNIA 23 MAJA 1991 R. O ROZWIĄZYWANIU SPORÓW ZBIOROWYCH W ZW. Z ART. 30 UST. 1 USTAWY Z DNIA 26 STYCZNIA 1982 R. KARTA NAUCZycIELA.
D. WYCZERPUJĄCE PRZEDSTAWIENIE ZAISTNIAŁEGO STANU

FAKTYCZNEGO (STANÓW FAKTYCZNYCH), ZDARZENIA PRZYSZŁEGO (ZDARZEŃ PRZYSZŁYCH I PYTANIA (PYTAŃ))

Opis stanu faktycznego (stanów faktycznych), zdarzenia przyszłego (zdarzeń przyszłych)

W dniu 8 kwietnia 2019 r. rozpoczął się strajk nauczycieli, do którego przystąpili nauczyciele zatrudnieni w placówkach oświatowych, dla których Powiat Strzelecko – Dreźniecki jest organem prowadzącym. W dniu 9 kwietnia 2019 r. **Regionalna Izba Obrachunkowa w Krakowie wydała komunikat, zgodnie z którym** nie jest dopuszczalna wypłata wynagrodzenia za czas strajku tym pracownikom, którzy uczestniczyli w akcji strajkowej. RIO stoi na stanowisku zgodnie z którym, „działania polegające na wypłacie wynagrodzenia za czas strajku pracownikom uczestniczącym w strajku lub też zmierzające do obejścia przepisu, który nie przewiduje zachowania prawa do wynagrodzenia za czas strajku, należałoby uznać za działania niezgodne z prawem”. Natomiast pojawia się wątpliwość jakie składniki wynagrodzenia winny zostać potrącone nauczycielowi zgodnie z dyspozycją normy art. 87 § 7 Kodeksu pracy w zw. z art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela. Czy art. 23 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych odnosi się wyłącznie do wynagrodzenia zasadniczego czy również do pozostałych składników wynagrodzenia należnych nauczycielowi w dniu strajku, tj. dodatek za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy?

Pytanie (pytania) przyporządkowane do stanu faktycznego (stanów faktycznych) lub zdarzenia przyszłego (zdarzeń przyszłych) przedstawionego wyżej

JAKIE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ULEGĄJĄ POTRĄCENIU W ZWIĄZKU Z PRZYSTĄPIENIEM NAUCZYCIELI DO STRAJKU?

E. WŁASNE STANOWISKO W SPRAWIE OCENY PRAWNEJ ZAISTNIAŁEGO STANU FAKTYCZNEGO LUB ZDARZENIA PRZYSZŁEGO

Stanowisko wnioskodawcy do pytania (pytań) przedstawionego w części D.

W ocenie organu prowadzącego literalna wykładnia art. 23 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, art. 30 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela oraz art. 80 ustawy Kodeks Pracy prowadzi do wniosku, zgodnie z którym za dzień strajku z wynagrodzenia nauczyciela należy potrącić wszystkie składniki wynagrodzenia przysługujące w tym dniu – tj. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wysługę lat, funkcyjny, motywacyjny oraz za warunki pracy.

Przepis art. 23 ust. 2 u.r.s.z. nie różnicuje wynagrodzenia. Zgodnie zaś z utrwaloną zasadą prawa, jeżeli ustawa nie zawiera rozróżnienia, nie jest zasadne czynienie tego (*Lege non distinguente nec nostrum est distinguere*). Wydaje się zatem, że „prawo do wynagrodzenia”, o którym stanowi komentowana norma, rozciąga się na wszystkie jego składniki. Wniosek taki można wywieść też z treści art. 30 ust. 1 KN, zgodnie z którym 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. Innymi słowy przy ustalaniu zarobku pracownika nie powinno się brać pod uwagę odpowiadającej okresowi udziału w strajku części wynagrodzenia zasadniczego, premii - niezależnie od tego za jaki okres jest wypłacana - i wszelkiego rodzaju dodatków.

W ocenie organu prowadzącego potrącenia wynagrodzenia zasadniczego z dodatkami do wynagrodzenia powinno się dokonywać się w sposób uregulowany w § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 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. Nr 62, poz. 289 ze zm.).

Powszechnie jest również stanowisko, wedle którego nie każdy składnik wynagrodzenia

może być potrącony w pensji nauczyciela biorącego udział w strajku. Nauczyciel powinien mieć bowiem potrącone jedynie to wynagrodzenie, które jest bezpośrednio związane z niewykonanymi z powodu strajku godzinami zajęć dydaktyczno-opiekuńczo-wychowawczych. Zgodnie z tym poglądem oprócz wynagrodzenia zasadniczego wynikającego ze stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela za nieprzepracowane godziny zajęć dydaktyczno-opiekuńczo-wychowawczych, nauczyciel może jednocześnie stracić prawo do dodatku z tytułu trudnych warunków pracy (jeżeli taki mu przysługuje), dodatek ten przysługuje bowiem tylko za faktycznie wykonaną pracę - jest więc bezpośrednio związany z realizowaniem zajęć w warunkach trudnych. Natomiast z tytułu udziału w strajku nauczyciel nie powinien tracić prawa do dodatku za wysługę lat (ponieważ jest on związany z okresem stażu pracy nauczyciela ogółem a nie z faktem wypracowania przez niego danej ilości zajęć), dodatku motywacyjnego (ponieważ mimo udziału w strajku nauczyciel może spełniać kryteria przyznania tego dodatku) i dodatku funkcyjnego (ponieważ realizacja zadań funkcyjnych nie jest limitowana wypracowaniem określonego pensum pracy, tylko zadaniowo).

F. INFORMACJA O ZAŁĄCZNIKACH

Należy wymienić załączniki przesłane (złożone) razem z wnioskiem

Data wypełnienia wniosku 15.04.2018	Imię i nazwisko wnioskodawcy lub osoby upoważnionej Romen Ciszewski	Podpis wnioskodawcy lub osoby upoważnionej  Roman Ciszewski
--	--	--



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, 2019-04-26

RIO.II.K.071/ 6 /2019

Pan

Roman Cisowski

Dyrektor Powiatowego

Zespołu Ekonomicznego - Administracyjnego

ul. Ks. St. Wyszyńskiego 7

66-500 Strzelce Kraj.

Odpowiadając na Pana pismo z dnia 15 kwietnia 2019 r. dotyczące udzielenia wyjaśnienia zawartego w pytaniu „ Jakie składniki wynagrodzenia ulegają potrąceniu w związku z przystąpieniem nauczycieli do strajku ?” - Regionalna Izba Obrachunkowa w Zielonej Górze informuje, 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 nadwymiarowe 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 jst, 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).

Opinię Państwa, 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 2017r., 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).

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
3
Ryszard Zajączkowski