

Wynagradzanie nauczycieli oraz pracowników szkoły w okresie strajku

Wynagradzanie nauczycieli oraz pracowników szkoły za okres strajku

Lisowski Krzysztof

W komentarzu zostały omówione zasady ustalania kwot wynagrodzenia ulegających potrąceniu za okres strajku. Wskazano podstawę prawną potrącenia, jak również wyjaśniono relację normatywną między kwotą potrącenia a czasem rzeczywistego powstrzymania się od pracy w okresie strajku w zakresie nauczycieli, jak i pracowników niepedagogicznych. W tym kontekście wskazano różnice w zasadach i wysokości ustalania kwoty potrącenia w stosunku do nauczycieli, jak i pracowników niepedagogicznych, którzy przystąpili do strajku. Dokonano analizy dopuszczalności prawnej zawierania porozumień postrajkowych dotyczących utrzymania prawa do wynagrodzenia za strajk. Zdefiniowano także porozumienia postrajkowe jako samodzielny tytuł prawny uprawniający do niepotrącenia wynagrodzenia za strajk w świetle norm dotyczących dyscypliny finansów publicznych. Na koniec wyjaśniono także pojęcie, cel i funkcję funduszu strajkowego.

mniej..

I. Potrącenie za strajk w ramach nauczycielskiego stosunku pracy Podstawa prawna potrącenia wynagrodzenia

Zgodnie z treścią art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. *o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* – dalej u.r.s.z., 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.

Ustawa nie definiuje pojęcia „wynagrodzenia”, zatem na gruncie nauczycielskich stosunków pracy w celu ustalenia składników wynagrodzenia należy sięgnąć do treści art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela – dalej KN.

Natomiast zgodnie z treścią art. 23 ust. 3 u.r.s.z. pracownik traci prawo do wynagrodzenia związanego z pracą, niewykonaną w związku ze strajkiem. Należy mieć więc na względzie, że nie wszystkie składniki wynagrodzenia powinny ulegać potrąceniu, gdyż nie wszystkie składniki wynagrodzenia nauczycielskiego związane są z bezpośrednim wykonywaniem pracy na rzecz uczniów (o tym mowa poniżej).

Ponadto potrąceniu podlegać powinno jedynie wynagrodzenie z dnia w którym nauczyciel był zobowiązany do świadczenia pracy zgodnie z harmonogramem pracy, ponieważ tylko w takiej sytuacji istnieje możliwość powstrzymania się od pracy, co jest istotą strajku – zgodnie z treścią art. 17 ust. 1 u.r.s.z.

Potrącenie a usprawiedliwiona nieobecność nauczyciela w pracy w dniu strajku, brak obowiązku świadczenia pracy

1. Zgodnie z treścią § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. *w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy* przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

Taką okolicznością jest m.in. choroba pracownika potwierdzona zwolnieniem lekarskim, a także inne zwolnienia od pracy określone treścią ww. rozporządzenia.

Zatem np. choroba jest stanem uzasadniającym usprawiedliwioną nieobecność w pracy, a więc tym samym zwolnienie z obowiązku jej świadczenia.

Zgodnie z treścią art. 17 ust. 1 u.r.s.z. strajk polega na zbiorowym **powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy** w celu rozwiązania sporu pracowniczego.

Zatem pracownik, który powstrzymał się od pracy, nie będąc jednocześnie zdolnym do wykonywania pracy, nie ma statusu osoby strajkującej, tak jak to właśnie ma miejsce w przypadku nauczyciela nieświadczącego pracy z powodu choroby.

W związku z tym pracownik, który jest nieobecny w pracy z powodu niezdolności do pracy z powodu choroby, nie bierze udziału w strajku, niezależnie od osobistego poparcia dla tej formy protestu. Skoro bowiem jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, nie może się powstrzymać od jej wykonywania – co jest istotą strajku.

Z tego względu za okres zwolnienia lekarskiego przypadającego w okresie trwania strajku nauczyciel nabędzie prawo do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego na zasadach ogólnych.

2. Jeżeli strajk przypada w dzień, który dla danego nauczyciela jest dniem wolnym od realizowania obowiązków pracowniczych, ze względu na przyjętą w szkole organizację pracy, wówczas nauczyciel ten nie może przystąpić do strajku ze względu na niemożność powstrzymania się od pracy. Wówczas bowiem występuje sytuacja związana z brakiem obowiązku świadczenia pracy.

W takiej sytuacji nauczyciel nie może powstrzymać się od pracy do wykonywania której nie był zobowiązany, a w związku z tym treść art. 23 ust. 2 u.r.s.z. - nie stosuje się i wynagrodzenia nie można mu potrącać.

Podobna zasada dotyczy także sytuacji, gdy nauczyciel nie jest zobowiązany do świadczenia pracy w dniu strajku w związku z przebywaniem np. na urlopie wypoczynkowym, dla poratowania zdrowia etc.

Które składniki ulegają potrąceniu, a które nie?

1. Zgodnie z treścią art. 30 ust. 1 KN wynagrodzenie nauczycieli składa się z:

- wynagrodzenia zasadniczego,
- dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy,
- wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw,
- nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego, funduszu świadczeń socjalnych i dodatku socjalnego, o którym mowa w art. 54 ust. 5 KN.

Wynagrodzenie nauczyciela zawiera więc w swoim składzie wiele składników, jednak nie każdy z nich 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-wychowawczymi.

2. Składnikami podlegającymi potrąceniu jest wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za warunki pracy (jeżeli przysługuje).

Z pewnością w wyniku strajku nauczyciel traci prawo do **wynagrodzenia zasadniczego** za niezrealizowane godziny pracy podczas strajku.

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego 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.

3. Natomiast nie powinien mieć potrącanego wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych, dodatku za wysługę lat, dodatku funkcyjnego oraz dodatku motywacyjnego, nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Wynagrodzenie za **godziny ponadwymiarowe** powstaje dopiero po wypracowaniu przez nauczyciela obowiązkowego tygodniowego wymiaru godzin zajęć. Przy spełnieniu tego warunku – wynagrodzenie z tego tytułu nauczycielowi powinno przysługiwać.

Jeżeli jednak udział w strajku faktycznie obniżył liczbę wypracowanych przez nauczyciela godzin zajęć w ramach obowiązkowego pensum pracy - wówczas wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i tak nie będzie przysługiwać, ponieważ jest ono wypłacane z dołu tylko na podstawie wypracowanych godzin – na podstawie art. 39 ust. 4 KN.

Z tytułu udziału w strajku nauczyciel nie powinien tracić prawa do **dodatku za wysługę lat**, ponieważ jest on związany z wypracowaniem określonego stażu pracy nauczyciela ogółem w trakcie pracy zawodowej, a nie z faktem wypracowania przez niego danej ilości zajęć w danym tygodniu pracy. W związku z tym niewykonanie pracy w czasie strajku nie może mieć wpływu na prawo nauczyciela do dodatku za wysługę lat.

Z tytułu udziału w strajku nauczyciel nie powinien tracić prawa do **dodatku funkcyjnego** - ponieważ realizacja zadań funkcyjnych nie jest limitowana wypracowaniem określonego pensum pracy, tylko zadaniowo. Zatem zadania związane ze sprawowaniem funkcji kierowniczej mogą być zrealizowane w innym czasie, niezwiązanym z pracą przypadającą podczas trwania strajku.

Dodatek motywacyjny przyznawany jest na określony czas na podstawie oceny spełniania przez nauczyciela przesłanek nabycia tego dodatku, określony w § 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu 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 – dalej r.płac.nau.

Udział w strajku jest osobistym prawem pracowniczym, określonym w treści art. 18 u.r.s.z., które na podstawie art. 23 ust. 1 u.r.s.z. nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. W związku z tym udział w strajku nie można interpretować na niekorzyść pracownika w kierunku swoistego „ukarania” nauczyciela zmniejszeniem wysokości przyznanego mu wcześniej dodatku motywacyjnego w związku z udziałem w strajku. Z kolei przyznanie dodatku motywacyjnego na następny okres powinno wynikać z oceny spełnienia warunków uprawniających do tego dodatku, które zostały określone w treści § 6 r.płac.nau.

Nagrody i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, nie są również związane z ilością wypracowanych godzin dydaktycznych, lecz raczej z faktem zatrudnienia, a zwłaszcza z osiąganiem przez nauczyciela szczególnych wyników dydaktycznych.

Sposób dokonania potrącenia

1. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie odsyła do żadnego aktu prawnego w zakresie ustalenia sposobu potrącenia wynagrodzenia za czas strajku.

W mojej opinii do potrącenia wynagrodzenia z tytułu strajku nie stosuje się regulacji zawartych w treści rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej 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 – dalej r.wyn.niewyk.

Rozporządzenie to ma bowiem zastosowanie do ściśle określonych sytuacji (ustalania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy), za czas do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego, za okres wypowiedzenia lub za okres równy okresowi wypowiedzenia (przysługującego pracownikowi odwołanemu ze stanowiska), za czas przestoju, ustalania wysokości odszkodowań i odpraw etc.

Nie dotyczą jednak zasad obliczania wynagrodzenia ulegającego potrąceniu za czas strajku, gdyż żadna z norm nie dotyczy sytuacji faktycznej polegającej na stawieniu się w pracy z jednoczesnym zaprzestaniem jej wykonania w wyniku przystąpienia do strajku.

W szczególności zastosowania nie będzie miał więc § 12 r.wyn.niewyk., gdyż dotyczy on sytuacji, gdy pracownik był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, oraz sytuacji, gdy okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca.

Strajk nie jest bowiem okresem nieobecności pracownika w pracy.

Warunkiem nieodzownym przystąpienia do strajku jest jego **obecność w zakładzie pracy** (podpisanie listy) - z jednoczesnym powstrzymaniem się pracownika od wykonywania pracy. Będąc nieobecny pracownik nie ma możliwości powstrzymania się od pracy, ponieważ tejsze pracy nie może po prostu podjąć. Tak więc pracownik nieobecny w pracy nie może przystąpić do strajku, a tym samym utracić prawa do wynagrodzenia z tego tytułu.

2. Zatem wynagrodzenie za dzień strajku należy ustalić w oparciu o wynagrodzenie przysługujące jedynie za ten konkretny dzień pracy. Obowiązujące przepisy nie regulują wprost zasad ustalania wynagrodzenia w czasie strajku, tym bardziej nie uwzględnia się specyfiki wynagrodzenia nauczycielskiego.

W celu ustalenia wynagrodzenia w czasie strajku, liczbę przypadających na dzień strajku godzin dydaktycznych nauczyciela należy pomnożyć przez stawkę osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem za warunki pracy – jeżeli przysługują. Kwota jaka zostanie uzyskana podlega potrąceniu w kolejnym terminie płatności.

Powyższe rozwiązanie zmusza zatem do ustalenia kwoty osobistej stawki zaszeregowania nauczyciela, a następnie do pomnożenia tejsze stawki przez liczbę godzin nieobecności nauczyciela w pracy z przyczyn związanych ze strajkiem. Tak uzyskana kwota podlegać będzie potrąceniu.

Obowiązujące normy prawne nie definiują pojęcia „stawki osobistego zaszeregowania” nauczyciela realizującego obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 KN, ale na zasadzie analogii można zastosować § 2 pkt 2 r.płac.nau.

Zatem aby ustalić wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, o którym mowa w art. 42 ust. 3 KN, należy podzielić odpowiednią minimalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela wynikającą z tabeli ww. rozporządzenia (plus ewentualny dodatek za warunki pracy), przez miesięczną liczbę godzin będącą wynikiem pomnożenia

tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin, o którym mowa w art. 42 ust. 3 KN, przez 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.

Należy wyjść od podstawowego założenia, że nauczyciel w ramach swojego stosunku pracy wykonuje obowiązki, dla których przewidziano określone pensum – np. 18 godzinne (art. 42 ust. 3 lp. 3 KN). **Wynika to z treści umowy o pracę/aktu mianowania.** Następnie należy ustalić miesięczny wymiar obowiązkowych zajęć nauczyciela.

W tym celu tygodniową normę (np. 18 godzin) należy pomnożyć przez 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.

Następnie stawkę wynagrodzenia zasadniczego z tabeli znajdującej się w załączniku do rozporządzenia płacowego nauczycieli (na podstawie stopnia awansu zawodowego i stopnia wykształcenia) z uwzględnieniem stawki dodatku za warunki pracy (jeżeli przysługuje), a następnie dzieli się tę kwotę wynagrodzenia przez ustaloną powyżej liczbę miesięczną godzin pensum.

Tak ustalona stawka osobistego zaszeregowania stanowi podstawę ustalenia wynagrodzenia nauczyciela na potrzeby **potrącenia.**

Ustalenie stawki dziennej potrącenia w odniesieniu do rzeczywistej liczby zajęć dydaktycznych w danym dniu

1. Należy wyraźnie stwierdzić, że niezgodna z przepisami Karty Nauczyciela jest zasada arbitralnego ustalania obowiązkowego pensum pracy każdego nauczyciela w dniu strajku w wymiarze 8 godzin dziennie, a następnie mnożenia tej wartości przez stawkę osobistego zaszeregowania.

Potrąceniu powinno podlegać wynagrodzenie za faktycznie niewypracowane z powodu strajku godziny w danym dniu, ponieważ tylko w tym zakresie występuje bezpośrednia relacja między strajkiem, polegającym na powstrzymaniu się od pracy, a pracą która w dniu strajku miała być wykonana.

Zgodnie z treścią art. 42 ust. 2 KN w ramach 40 godzinnego tygodnia pracy nauczyciel obowiązany jest realizować trzy kategorie obowiązków:

- zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz (tzw. obowiązkowe pensum),
- inne czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły,
- zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

2. Karta Nauczyciela w art. 42 ust. 7a KN stwierdza, że ewidencjonowane są jedynie tzw. obowiązkowe pensum (art. 42 ust. 2 pkt 1 KN). **Rejestracji i rozliczania obowiązkowego pensum dokonuje się w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć w okresach tygodniowych.**

Z przywołanych powyżej przepisów jasno wynika, że w ramach ustalonego wynagrodzenia zasadniczego nauczyciel jest zobowiązany do wykonywania pracy w ramach zajęć wskazanych w treści art. 42 ust. 2 KN, ale jedynie godziny tzw. obowiązkowego pensum są ewidencjonowane i rozliczane. Pozostałe kategorie czynności wykonywanych przez nauczyciela (art. 42 ust. 2 pkt 2 i 3 KN) są nieewidencjonowane.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie stwierdził, że art. 42 KN w sposób wyczerpujący i zamknięty reguluje czas pracy nauczyciela. Świadczy o tym redakcja art. 42 ust. 2 KN, gdzie dokonano zamkniętego, a nie – przykładowego, podziału obowiązków nauczyciela na trzy grupy, bez odsyłania do innych uregulowań.

Milczenie ustawy na temat ewidencjonowania czasu pracy koniecznego na zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym (art. 42 ust. 2 pkt 3 KN) należy traktować jako świadomy wybór ustawodawcy, aby **nie wprowadzać ewidencji czasu wykonania tej grupy obowiązków**; analogicznie należy przyjąć podobną wykładnię co do zajęć statutowych szkoły (art. 42 ust. 2 pkt 2 KN).

3. Jak już stwierdzono zakres normatywny określony w art. 42 KN należy uznać za wyczerpujący w zakresie ustalenia norm czasu pracy nauczycieli. System czasu pracy nauczycieli jest specyficzną instytucją prawa pracy, co wyklucza stosowanie norm ustawy Kodeks pracy, na zasadzie określonej w treści art. 91c ust. 1 KN.

Należy więc zauważyć, że w treści art. 42 KN określono jedynie tygodniową normę czasu nauczycieli (do 40 godzin tygodniowo – art. 42 ust. 1 KN), ale jednocześnie nie określono dobowej normy czasu nauczyciela. Dobowej normy czasu nauczyciela nie można domniemywać poprzez konkludentne uznanie, że faktyczna liczba godzin pracy stanowi taką dobę.

Zgodnie z treścią art. 29 § 3 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1974 r. Kodeks pracy – dalej k.p., pracodawca jest zobowiązany do poinformowania pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, m.in. o obowiązującej pracownika dobowej normie czasu pracy – **co nie ma miejsca w nauczycielskich stosunkach pracy.**

Zatem uznać należy, że w omawianym zakresie czasu pracy regulacje pragmatyki nauczycielskiej stanowią zamkniętą całość i z tego względu odesłanie z art. 91c ust. 1 KN nie znajduje tutaj zastosowania. Tym samym także nie można zastosować art. 129 § 1 k.p. mówiącej o tym, że dobowy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin.

Z tego względu na gruncie pragmatyki nauczycielskiej całkowicie nieprawidłowe jest przyjęcie, że **nauczyciel jest zobowiązany do codziennego wypracowania 8 godzin dziennie w szkole.**

Potrąceniu powinno więc podlegać wynagrodzenie za faktycznie niewypracowane z powodu strajku godziny zajęć w danym dniu, tj. przez liczbę przypadających na dzień strajku godzin dydaktycznych nauczyciela należy pomnożyć przez stawkę osobistego zaszeregowania nauczyciela wraz z dodatkiem za warunki pracy – jeżeli taki dodatek przysługuje.

Przykład:

Nauczyciel mianowany z tytułem magistra z przygotowaniem pedagogicznym, zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć (18/18) ma stawkę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2965 zł. Na początku oblicza się miesięczne obowiązkowe pensum zajęć; w tym celu tygodniowe obowiązkowe pensum należy pomnożyć przez 4,16.

$18 \times 4,16 = 74,88$ godzin

Czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę.

74,88 ~ 75 godzin zajęć dydaktycznych miesięcznie

Stawkę wynagrodzenia zasadniczego dzieli się przez tak ustaloną liczbę miesięczną godzin miesięcznego pensum, co daje wynik w postaci stawki osobistego zaszeregowania.

$2965 \text{ zł} : 75 \text{ godzin} = 27,23 \text{ zł}$ za godzinę zajęć

Kwotę tę mnoży się przez liczbę zajęć dydaktycznych, jakie nauczyciel miał do wykonania danego dnia strajku zgodnie z harmonogramem pracy.

II. Potrącenie za strajk w ramach stosunku pracy pracownika samorządowego

1. Jak już zauważono powyżej w treści art. 23 ust. 2 u.r.s.z. nie zdefiniowano pojęcia „wynagrodzenia”. Zatem na gruncie stosunków pracy pracowników samorządowych należy sięgnąć do treści art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. *o pracownikach samorządowych* – dalej u.p.s.

Tak więc pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne.

Ponadto na podstawie art. 36 ust. 4 i ust. 5 u.p.s. pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany dodatek funkcyjny, a z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać także przyznany dodatek specjalny.

2. Ustawa *o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* nie odsyła do żadnego aktu prawnego w zakresie ustalenia sposobu potrącenia wynagrodzenia za czas strajku.

W mojej opinii do potrącenia wynagrodzenia z tytułu strajku nie stosuje się regulacji zawartych w treści r.wyn.niewyk., gdyż jak już stwierdzono powyżej - w przypadku strajku pracownik nie jest nieobecny w pracy, gdyż warunkiem nieodzownym przystąpienia do strajku jest jego obecność w zakładzie pracy (podpisanie listy) - z jednoczesnym powstrzymaniem się pracownika od wykonywania pracy. Natomiast rozporządzenie to ma zastosowanie do innych sytuacji faktycznych, lecz niezwiązanych ze strajkiem.

Tak więc zastosowania nie będzie miał więc § 12 r.wyn.niewyk., gdyż dotyczy on sytuacji, gdy pracownik był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, oraz sytuacji, gdy okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca.

3. Należy mieć na względzie, że nie wszystkie składniki wynagrodzenia powinny ulegać potrąceniu z tytułu udziału w strajku, gdyż nie wszystkie składniki wynagrodzenia związane są z bezpośrednim wykonywaniem pracy na rzecz szkoły.

Z powyższych względów, według mojej opinii, wynagrodzenie pracowników samorządowych powinno być potrącanie wyłącznie za dni przystąpienia do strajku, ze składników wynagrodzenia bezpośrednio związanych z pracą, a nie ze składników związanych np. ze stażem pracy.

Zatem z tytułu udziału w strajku pracownik **nie powinien** tracić prawa **do dodatku za wysługę lat**, ponieważ jest on związany z okresem stażu pracy ogółem, a nie pracą jako taką.

Natomiast odnośnie dodatku funkcyjnego; w przypadku nauczycieli, prawo do dodatku funkcyjnego związane jest z powierzeniem dodatkowej funkcji, wykonywanej obok obowiązków nauczycielskich. Zatem w przypadku nauczycieli realizacja zadań funkcyjnych nie jest limitowana wypracowaniem określonego pensum pracy, tylko zadaniowo.

W przypadku pracowników samorządowych dodatek funkcyjny nie jest związany z powierzeniem dodatkowych zadań w ramach stosunku pracy, ale związany jest po prostu z pracą na stanowisku kierowniczym, na co wskazuje § 3 pkt 1 i 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

W takiej sytuacji zatrudnienie na stanowisku uprawniającym do dodatku funkcyjnego, związane jest po prostu z pracą na stanowisku kierowniczym. Nie można więc funkcji kierowniczych wykonać w innym dniu przypadającym poza dniem strajku, ponieważ każdy dzień pracy jest wykonywaniem funkcji kierowniczej.

W przypadku rozważania kwestii potrącenia dodatku specjalnego należy ustalić czy w dniu strajku pracownik samorządowy był zobowiązany do realizacji dodatkowych zadań, które mu powierzono w ramach tego dodatku. Jeżeli takich zadań w dniu strajku nie wykonywał, dodatek specjalny nie powinien być potrącany.

Stąd też w mojej opinii w przypadku pracowników samorządowych potrąceniu za strajk powinno podlegać **wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny i dodatek specjalny**, jeżeli w dniu strajku pracownik był zobowiązany do wykonania dodatkowych zadań, które mu powierzono.

Pracownik samorządowy jest objęty standardowym systemem czasu pracy, określonym w treści art. 129 k.p., zatem jest objęty także dobową normą czasu pracy, wynoszącą 8 godzin. W związku z tym potrącenia za dzień strajku dokonuje się w odniesieniu do 8-godzinnej normy czasu pracy.

III. Dopuszczalność prawna zawierania porozumień postrajkowych w kwestii wynagrodzeń za strajk

1. Zgodnie z treścią art. 9 § 1 k.p. przez prawo pracy należy rozumieć przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Jednocześnie z treści art. 9 § 2 k.p. zawarto zasadę, że postanowienia porozumień nie mogą być mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Biorąc to pod uwagę, a także kierując się ogólnymi zasadami prawa pracy, tj. zasadą *semiimperatywności* oraz zasadą uprzywilejowania pracownika, należy dojść do wniosku, że z art. 9 § 1 k.p. należy wyprowadzić prawo do konstruowania na zasadzie porozumienia regulacji korzystniejszych niż te, które występują np. w normach ustawowych.

Tak więc np. dyspozycję art. 80 k.p. należy rozumieć w ten sposób, że wynagrodzenie za pracę niewykonaną się nie należy, jeżeli przepisy takiego prawa nie ustanawiają, co skutkuje po stronie pracownika brakiem roszczenia o wypłatę wynagrodzenia. Podobna zasada występuje na gruncie art. 23 ust. 2 u.r.s.z. – pracownik za okres strajku nie może żądać od pracodawcy wynagrodzenia.

Natomiast nie oznacza to, że pracodawca nie może dobrowolnie, na zasadzie porozumienia, zapewnić pracownikowi wynagrodzenie nawet w sytuacji, kiedy zgodnie z ustawą, takie prawo pracownikowi nie przysługuje. Możliwość korzystniejszego ukształtowania warunków pracy i płacy niż określone ustawą, jest fundamentalną zasadą obowiązującą w polskim prawie pracy.

2. Zgodnie z treścią art. 9 § 1 k.p. porozumienia nawiązywane między pracownikami (lub ich przedstawicielami) a pracodawcami (lub ich przedstawicielami) mają mieć oparcie w ustawie.

W doktrynie prawa pracy oraz orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że podstawę prawną porozumień postrajkowych stanowi:

- art. 59 ust. 2 Konstytucji RP,
- art. 4 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy ,

- art. 4 i art. 9 u.r.s.z.,
- art. 21 ustawy o związkach zawodowych – u.z.z.

W doktrynie prawa pracy przyjęto jednolitą wykładnię, że **porozumienia strajkowe lub postrajkowe mają wymagane w art. 9 § 1 k.p. oparcie ustawowe**, a wynika ona *per analogiam* z art. 9 i art. 14 u.r.s.z., a także z innych uregulowań – tj. **art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, art. 4 Konwencji MOP nr 98 oraz art. 21 ust. 1 u.z.z.**

Podobna wykładnia znajduje się także w orzeczeniach Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy podniósł, że porozumienia zbiorowe kończące rokowania lub mediacje mogą być zawierane **na każdym etapie prowadzenia sporu zbiorowego, również na etapie strajku**, akcji protestacyjnej czy po ich zakończeniu. **W każdym przypadku będą to porozumienia oparte na ustawie, stanowiące źródła prawa pracy.**

Sąd Najwyższy stwierdził, że u.r.s.z. wprawdzie nie przewiduje oddzielnej podstawy prawnej dla porozumień strajkowych i postrajkowych, zawieranych w czasie trwania strajku albo kończących strajk lub akcję protestacyjną, jednak **nie jest to konieczne dla uznania tych porozumień za źródła prawa pracy**. Tego rodzaju porozumienia zawsze zostają zawarte w ramach ustawowych procedur polubownych: w bezpośrednich rokowaniach stron sporu albo przed mediatorem. Zdaniem Sądu Najwyższego ani art. 9 u.r.s.z. ani art. 14 u.r.s.z. nie ograniczają w sferze temporalnej trwania koncyliacji i mediacji. Przepisy te w płaszczyźnie czasowej mają zastosowanie do wszelkich działań polubownych podejmowanych w ramach sporu zbiorowego.

Oznacza to w praktyce, że **porozumienia zbiorowe mogą zostać zawarte na każdym etapie trwania sporu, również w czasie lub na zakończenie strajku** bądź akcji protestacyjnej, i stosownie do okoliczności zaistniałych w konkretnym sporze będą one miały przymiot porozumienia koncyliacyjnego w rozumieniu art. 9 u.r.s.z., jeśli do ich zawarcie doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, albo porozumienia mediacyjnego z art. 14 u.r.s.z., gdy zawarte zostały z udziałem mediatora. **W obu przypadkach porozumienia te mają oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.**

3. Na marginesie powyższych uwag należy przytoczyć inne orzeczenia Sądu Najwyższego, stwierdzające, że nawet porozumienia zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy zawarte bez „oparcia na ustawie” stanowią także źródła prawa pracy (art. 59 ust. 2 i 4 Konstytucji RP w związku z art. 9 § 1 k.p.).

Postanowienia nieopartego na ustawie zbiorowego porozumienia prawa pracy stanowią dla pracowników źródło zobowiązań pracodawcy będącego stroną tego porozumienia, które jako korzystniejsze niż przepisy prawa pracy zostają objęte treścią indywidualnych stosunków pracy.

4. Tak więc na podstawie zaprezentowanego powyżej dorobku jurysprudencki prawa pracy, jak również utrwalonej linii orzeczeń Sądu Najwyższego, uznać należy, że porozumienia zbiorowe, w tym porozumienia postrajkowe są nie tylko dopuszczalne na gruncie prawa pracy, ale i stanowią źródło prawa pracy.

Uznać więc należy, że w tym zakresie mieścić się będą także zbiorowe porozumienia postrajkowe regulujące w sposób korzystniejszy od przepisów ustawowych kwestie utrzymania prawa do wynagradzania pracowników biorących udział w strajku. Porozumienia takie mogą być zawierane jako, że są korzystniejsze niż przepisy prawa pracy, a tak zawarte stanowią źródło prawa pracy skutkujące w zakresie indywidualnych stosunków pracy.

5. Zgodnie z treścią art. 4 ust. 1 ustawa z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych przedszkola, szkoły i placówki zakładane i prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego są jednostkami budżetowymi.

Tak więc szkoły funkcjonujące jako jednostki budżetowe samorządu terytorialnego finansowane są w całości z budżetu tegoż samorządu na podstawie planu finansowego szkoły. Samorząd terytorialny ponosi więc odpowiedzialność za zobowiązania swojej jednostki organizacyjnej.

Zakres kompetencji nadzorczych organu prowadzącego został określony w treści art. 57 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe – dalej u.p.o., i ogranicza się on wyłącznie do spraw administracyjnych i finansowych.

Tak więc w zakresie nadzoru organu prowadzącego pozostają sprawy dotyczące prawidłowości dysponowania przyznanymi szkole środkami budżetowymi oraz przestrzegania przepisów dotyczących organizacji pracy szkoły.

Porozumienie postrajkowe w zakresie utrzymania prawa do wynagrodzenia za okres strajku zawierane jest między związkiem zawodowym prowadzącym spór zbiorowy a pracodawcą (szkołą) reprezentowaną przez dyrektora. W związku jednak z tym, że takie porozumienie postrajkowe wywołuje skutek finansowy, może być zawarte po uprzednim uzyskaniu zgody organu prowadzącego nadzorującego sprawę finansowe szkoły.

Zgodnie z treścią art. 29 ust. 1 pkt 3 u.p.o. w przypadku szkół i placówek prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego zadania i kompetencje organu prowadzącego określone w art. 57 u.p.o. - wykonuje odpowiednio: wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa.

IV. Porozumienia postrajkowe w kwestii wynagrodzeń a kwestia dyscypliny finansów publicznych

1. Po ustaleniu kwestii dopuszczalności prawnej zawierania porozumień postrajkowych w kwestii utrzymania prawa do wynagrodzenia za czas strajku, należy dokonać analizy, jak to porozumienie przekłada się na kwestię dyscypliny finansowej jednostki sektora finansów publicznych, jakimi są szkoły jako samorządowe jednostki budżetowe.

Naruszenie dyscypliny finansowej występuje w sytuacji wydatkowania środków budżetowych niezgodnie z ich przeznaczeniem. Takie wydatkowanie występuje w sytuacji, kiedy brak jest podstawy do wydatkowania lub podmiot nie jest uprawniony do uzyskania określonego wynagrodzenia.

Zgodnie z treścią art. 44 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. *o finansach publicznych* – dalej u.f.p., w przypadku szkół samorządowych wydatki publiczne mogą być ponoszone na cele i w wysokościach ustalonych w planie finansowym jednostki sektora finansów publicznych.

W myśl art. 44 ust. 2 u.f.p. jednostki sektora finansów publicznych dokonują wydatków zgodnie z przepisami dotyczącymi poszczególnych rodzajów wydatków. Na podstawie zaś art. 44 ust. 3 pkt 1 u.f.p. wydatki publiczne powinny być dokonywane w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem zasad uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów.

Zgodnie z treścią art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r. *o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych* – dalej u.o.n.d.f.p., 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.

Komentatorzy ww. ustawy wskazują, że wydatek ze środków publicznych musi być dokonany na podstawie konkretnego **tytułu prawnego, tj. zgodnie z przepisami dotyczącymi poszczególnych rodzajów wydatków** (art. 44 ust. 2 u.f.p.). Złamanie tej reguły i wydatkowanie środków z naruszeniem przepisów (w szczególności ustaw, umów międzynarodowych, aktów wykonawczych, umów cywilnoprawnych) dotyczących poszczególnych rodzajów wydatków, stanowi naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Uprawnienia do dokonywania wydatków i zaciągania zobowiązań wynikają przede wszystkim z przepisów ustawowych i aktów wykonawczych, z aktów prawa wewnętrznego lub z pełnomocnictw udzielonych na podstawie Kodeksu cywilnego .

2. Przechodząc do analizy powyższych norm prawnych należy ponownie przytoczyć utrwaloną wykładnię Sądu Najwyższego, że **porozumienia postrajkowe na równi z ustawami i aktami wykonawczymi, stanowią źródło prawa na gruncie art. 9 § 1 k.p.**

Tym samym uznać należy, że tak samo jak ustawy i akty wykonawcze, **zbiorowe porozumienia postrajkowe stanowią *sui generis* odrębny tytuł prawny do dokonywania rozporządzeń finansowych, zgodnie z treścią art. 44 ust. 2 u.f.p.**

Jeżeli na mocy porozumienia zbiorowego pracownicy zakończą strajk, który bez wątpienia nie leży w interesie pracodawcy i wiąże się z generowaniem nieplanowanych kosztów po jego stronie, to wydatek na wynagrodzenia pracowników za okres strajku będzie spełniał kryteria celowości i oszczędności, a także zasady uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów. Zatem będzie także praktyczną realizacją dyrektywy określonej w art. 44 ust. 3 pkt 1 u.f.p.

3. Należy ponadto zauważyć, że zgodnie z treścią art. 46 ust. 1 u.f.p. jednostki sektora finansów publicznych **mogą zaciągać zobowiązania do sfinansowania w danym roku do wysokości wynikającej z planu wydatków** lub kosztów jednostki, pomniejszonej o wydatki na wynagrodzenia i uposażenia, składki na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy, inne składki i opłaty obowiązkowe oraz płatności wynikające z zobowiązań zaciągniętych w latach poprzednich.

Sąd Najwyższy dokonał analizy relacji dyrektywy zawartej w treści art. 46 ust. 1 u.f.p., a skutkami realizacji porozumień postrajkowych .

Sąd Najwyższy stwierdził, że **przepis art. 46 ust. 1 u.f.p. nie stoi na przeszkodzie zawarciu porozumienia zbiorowego**, którego postanowienia wprowadzają skutki finansowe dla danej jednostki sektora finansów publicznych nie tylko na dany rok, ale i przyszłe lata .

Sąd Najwyższy w swym orzeczeniu zauważył, że przywołane przepisy u.f.p. ustanawiają zasadę pierwszeństwa wydatków wynikających z wypełnienia zobowiązań o charakterze publicznoprawnym. **Z pierwszeństwa tego korzystają między innymi wydatki na wynagrodzenia i uposażenia, a także płatności wynikające z zobowiązań zaciągniętych w latach poprzednich.** W konsekwencji limit zobowiązań możliwych do zaciągnięcia w danym roku kalendarzowym wyznaczany jest przez odjęcie tychże szczegółowo wymienionych wydatków (w tym wydatków na wynagrodzenia i uposażenia) od kwoty wydatków (kosztów) ogółem.

4. W kontekście wykładni dokonanej przez Sąd Najwyższy uznać zatem należy, że istnieje możliwość zawarcia porozumienia postrajkowego utrzymującego wynagrodzenie pracowników za okres strajku, pod warunkiem, że zobowiązanie będzie obejmowało kwotę do **wysokości wynikającej z planu wydatków**, tak aby dyrektywa zawarta w treści art. 46 ust. 1 u.f.p. nie została złamana.

Wynagrodzenia nauczycieli i pracowników niepedagogicznych szkoły, jako samorządowej jednostki budżetowej, uwzględnione były w planie finansowym szkoły na dany rok, tak więc porozumienie postrajkowe utrzymujące wynagrodzenie pracowników szkoły za okres strajku z całą pewnością będzie się mieściło w ramach planu finansowego na dany rok kalendarzowy, zatem będzie to tym samym działaniem zgodne z treścią art. 46 ust. 1 u.f.p.

W tym miejscu ponownie należy przywołać treść komentarza do u.f.p. z którego wynika, że wydatku ze środków publicznych można dokonać jedynie w oparciu o konkretny tytuł prawny; kompetencja do dokonywania wydatków ze środków publicznych musi wynikać w pierwszej kolejności z dyspozycji wyznaczonej przez uregulowania prawne (z nakazów bądź zakazów zawartych w przepisach prawa materialnego), a dopiero w drugiej kolejności - z uregulowań finansowych.

Takim tytułem prawnym do dokonania wydatku, zawartym w przepisach prawa materialnego, będzie więc **porozumienie postrajkowe**, które na równi z ustawami i aktami wykonawczymi, stanowi źródło prawa na gruncie art. 9 § 1 k.p. Tym samym stanowić ono będzie konkretny tytuł prawny do dokonania wydatku ze środków publicznych w rozumieniu u.f.p.

5. Na koniec tej części rozważań należy podnieść, że zgodnie z treścią art. 11 ust. 2 u.o.n.d.f.p. **nie stanowi naruszenia dyscypliny finansów publicznych dokonanie wydatku ze środków publicznych na podstawie ugody** w sprawie spornej należności cywilnoprawnej zawartej zgodnie z przepisami prawa.

Według judykatury - wprowadzenie porozumienia zbiorowe, zawierane na podstawie przepisów u.r.s.z., zaliczane są do źródeł prawa pracy (aktów normatywnych), a nie czynności prawnych (umów), to jednak wobec mniejszego sformalizowania procesu ich tworzenia i braku sprawowanej przez organy publiczne kontroli rejestracyjnej, **porozumienia zbiorowe są w rezultacie bliższe „zwykłej” umowie niż układy zbiorowe**.

Zatem skoro w art. 11 ust. 2 u.o.n.d.f.p. zakłada się, że wykonanie ugody nie stanowi naruszenia dyscypliny finansów publicznych, to na zasadzie analogii uznać należy, że także wykonanie zbiorowego porozumienia postrajkowego, które bez wątplenia również nosi cechy swoistej ugody opartej o umowę stron, nie będzie stanowiło naruszenia dyscypliny finansów publicznych.

6. Dokonując reasumpcji tej części wywodów należy zauważyć, że naruszeniem dyscypliny finansów publicznych jest z pewnością dokonanie wydatku bez właściwego tytułu prawnego. Zatem – co do zasady - wypłata wynagrodzenia za okres strajku, ze względu na dyrektywę zawartą w treści art. 23 ust. 2 u.r.s.z. rzeczywiście byłaby naruszeniem dyscypliny finansów publicznych, jeżeli nie opierałaby się na żadnej innej podstawie prawnej.

Potwierdza tę tezę stanowisko Regionalnej Izby Obrachunkowej w Krakowie (Stanowisko RIO w Krakowie z dnia 9 kwietnia 2019 r., WIAS/710/27/19, https://d-pt.ppstatic.pl/k/r/1/f5/65/5caddca599bf1_z.pdf?1554898085), z którego wynika, że wynagrodzenie za okres strajku nie przysługuje ze względu na dyrektywę wynikającą z treści art. 23 ust. 2 u.r.s.z.

Jednakże należy zauważyć, że stanowisko to, poza prostym przywołaniem art. 23 ust. 2 u.r.s.z., nie zawiera żadnej dodatkowej analizy prawnej, która wyjaśniałaby relację norm prawa pracy w kontekście możliwości zawierania porozumień postrajkowych, jak również charakteru tychże porozumień w kontekście źródeł prawa.

Tym samym nie można powyższego stanowiska Regionalnej Izby Obrachunkowej w Krakowie traktować jako wykładni prawa w każdej sytuacji faktycznej, ani tym bardziej jako orzeczenia nadzorczego czy kontrolnego, gdyż nie zostało ono przecież wydane w konkretnej sprawie.

Nie można więc stosować go jako wykładni prawnej przy rozważaniu zasadności zawierania porozumień postrajkowych odnośnie utrzymania prawa do wynagrodzenia za okres strajku, ponieważ stanowisko to ani tej kwestii nie podnosi, ani nie wyjaśnia.

Stanowisko Regionalnej Izby Obrachunkowej w Krakowie może być traktowane jedynie jako opinia własna tylko w zakresie takich stanów faktycznych, kiedy porozumienia postrajkowe nie były zawierane. W sytuacji zawarcia porozumienia postrajkowego teza zawarta w stanowisku RIO w Krakowie staje się całkowicie nierelevantna ze względu na to, że zawarcie porozumienia postrajkowego, na mocy którego utrzymuje się prawo do wynagrodzenia pracowników za okres strajku, wprowadza zupełnie nową sytuację prawną.

Wówczas bowiem porozumienie postrajkowe staje się źródłem prawa pracy, a tym samym swoistym tytułem prawnym umożliwiającym dokonanie wydatku na gruncie u.f.p. Tej kwestii stanowisko Regionalnej Izby Obrachunkowej w Krakowie nie uwzględnia w ogóle.

Dopuszczalność zawarcia takiego zobowiązania finansowego w celu sfinansowania wydatku na wynagrodzenia przewiduje art. 46 ust. 1 u.f.p. Sąd Najwyższy potwierdził, że przepis art. 46 ust. 1 u.f.p. nie stoi na przeszkodzie zawarciu porozumienia zbiorowego, którego postanowienia wprowadzają skutki finansowe dla danej jednostki sektora finansów publicznych.

W tym kontekście teza, że w każdym przypadku wypłata wynagrodzenia za okres strajku będzie naruszeniem dyscypliny finansów publicznych jest całkowicie nieuprawniona, ponieważ ignoruje ona możliwość dokonania wydatku na podstawie tytułu prawnego w postaci porozumienia postrajkowego, co według nauki prawa i judykatury jest w sposób oczywisty dopuszczalne na gruncie prawa pracy.

Jednocześnie należy zauważyć, że zawarcie porozumienia ze strajkującymi jest dla pracodawcy instrumentem służącym do zakończenia strajku. Zatem jeżeli na mocy porozumienia pracownicy zakończą strajk, to wydatek na ich wynagrodzenia będzie spełniał kryteria celowości i oszczędności, a także zasady uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów. Zatem będzie realizacją dyrektywy określonej w art. 44 ust. 3 pkt 1 u.f.p.

V. Fundusz strajkowy

W sytuacji, kiedy nie zostaną zawarte zbiorowe porozumienia postrajkowe utrzymujące prawo do wynagrodzenia za czas strajku, wówczas pracownicy nie nabędą prawa do wynagrodzenia, zgodnie z wyraźną dyrektywą art. 23 ust. 2 u.r.s.z.

W takiej sytuacji dla zrekompensowania strat finansowych związanych z utratą przez pracowników prawa do wynagrodzenia za czas strajku, może zostać utworzony fundusz strajkowy zgodnie z treścią art. 24 u.r.s.z. Zgodnie z treścią tego przepisu związki zawodowe decydują o tworzeniu i wykorzystaniu funduszy strajkowych. Fundusze te nie podlegają egzekucji.

Jak należy rozumieć z logiki przepisu, oraz umiejscowieniu go *a rubrica*, fundusz strajkowy mogą tworzyć związki zawodowe, które zainicjowały i weszły w spór zbiorowy, a następnie przeprowadziły strajk. Fundusz strajkowy ma charakter celowy, tj. może być tworzony i wykorzystany tylko do tych przypadków, które bezpośrednio lub pośrednio można powiązać ze strajkiem.

Decyzję o utworzeniu funduszu strajkowego podejmuje właściwy organ statutowy związku zawodowego, zgodnie z kompetencją określoną w statucie związku zawodowego. Organ ten również określa zasady wykorzystania środków funduszu strajkowego.

(1)

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 5 lipca 2005 r., III SA/Kr 335/05, LEX nr 879340

(2)

Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa, organizowania się i rokowań zbiorowych z dnia 1 lipca 1949 r.

(3)

Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, WKP 2018

(4)

Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. XI, WKP 2019

(5)

Wyrok Sądu Najwyższego z 8 dnia lipca 2014 r., I PK 312/13, M.P.Pr.2014/11/562, LEX nr 1493234

Podobnie: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2014 r., I PK 14/14, LEX nr 1500661

(6)

Wyrok Sądu Najwyższego z 8 dnia lipca 2014 r., I PK 312/13, M.P.Pr.2014/11/562, LEX nr 1493234

(7)

Ibidem

Podobnie: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, OSNP 2014/6/82, LEX nr 1474913

(8)

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007/1-2/2, OSP 2007/7-8/94, LEX nr 212485

(9)

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 674/99, OSNP 2001/22/664, M.Prawn. 2000/11/681, OSNP-wkł. 2000/20/3, LEX nr 42382

(10)

Ibidem

(11)

Lipiec-Warzecha Ludmiła, Odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Komentarz, wyd. II, WKP 2012

(12)

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, OSNP 2014/6/82, LEX nr 1474913

(13)

Ibidem (wyrok dotyczył waloryzacji płac, ale na tej samej zasadzie teza będzie dotyczyła kwestii niniejszego opracowania)

(14)

Lipiec-Warzecha Ludmiła, Odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Komentarz, wyd. II, WKP 2012

(15)

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, OSNP 2014/6/82, LEX nr 1474913,

Podobnie wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 2008 r., I PK 232/07, LEX nr 465985; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 234/07, LEX nr 234/07; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 226/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 174; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190

(16)

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, OSNP 2014/6/82, LEX nr 1474913

§^s Akty prawne

Rozwiązywanie sporów zbiorowych.

Dz.U.2019.174 t.j. | ustawa z dnia 23 maja 1991 r. | Akt obowiązujący

> art. 23

Karta Nauczyciela.

Dz.U.2018.967 t.j. | ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. | Akt obowiązujący

> art. 30 ust. 1

> art. 39 ust. 4

Sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielanie pracownikom zwolnień od pracy.

Dz.U.2014.1632 t.j. | rozporządzenie z dnia 15 maja 1996 r. | Akt obowiązujący

➤ § 1

Pytania i odpowiedzi

- Jakie składniki wynagrodzenia należy potrącić nauczycielowi za czas strajku?
- Czy nauczyciel, który strajkuje może zostać poinformowany o propozycji ograniczenia etatu na przyszły rok szkolny w formie wysłania nauczycielowi listu poleconego za potwierdzeniem odbioru?
- Jak potrącić wynagrodzenie pracownika administracji i obsługi szkolnej, który otrzymuje dodatek funkcyjny i stażowy do swojej pensji zasadniczej?
- Czy nauczycielom za okres strajku przysługuje wynagrodzenie?
- Jak wygląda sytuacja nauczyciela biorącego udział w strajku, który zachorował i przebywa na zwolnieniu lekarskim?
- Czy nauczycielom przystępującym do strajku dyrektor powinien wypłacić przyznany wcześniej dodatek motywacyjny?