



Regionalna Izba Obrachunkowa w Poznaniu

ul. Zielona 8, 61-851 Poznań

tel.: 61 85 95 710; fax: 61 85 31 332; e-mail: poznan@rio.gov.pl

adres do korespondencji: skrytka pocztowa nr 223; 60-967 Poznań 9

Poznań, dnia 26 kwietnia 2019 r.

WA-0280/30/2019

[REDACTED]

W związku z emailem z dnia 18 kwietnia 2019 r., dotyczącym naliczania nauczycielom oraz pozostałym pracownikom oświaty wynagrodzeń za okres strajku, Regionalna Izba Obrachunkowa w Poznaniu wyjaśnia, co następuje.

Zgodnie z art. 80 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. 917, z późn. zm.): „Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią”.

Z cytowanego przepisu wynikają co najmniej dwie reguły. Pierwsza sprowadza się do stwierdzenia, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, tzn. że jedyną miarą powstania prawa do zapłaty jest wykonanie pracy oraz, że wynagrodzenie nie należy się, jeśli umówiona praca nie została zrealizowana. Wnioski te oparte są na założeniu, zgodnie z którym wynagrodzenie przedstawia ekwiwalentną wartość względem pracy. Zgodnie z drugą regułą za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (por. Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, WKP 2018).

Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 174): „Strajk polega na zbiorowym **powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy** w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1 ustawy”. Udział w strajku jest dobrowolny (art. 18). Nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych udział w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy (art. 23 ust. 1).

Przywołana ustawa nie przyznaje pracownikowi prawa do wynagrodzenia za czas udziału w strajku. Przeciwnie, z art. 23 ust. 2 tej ustawy jednoznacznie wynika, że w okresie

strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy, pracownik **nie zachowuje prawa do wynagrodzenia**, chociaż zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz inne - poza wynagrodzeniem - uprawnienia ze stosunku pracy.

Ponadto zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1994 r. (sygn. akt I PZP 49/94): „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”.

Wskazać również należy na art. 7 Konstytucji, zgodnie z którym organy władzy publicznej działają w granicach i na podstawie prawa. Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie przyjmuje się, że w ramach gospodarki finansowej organom jednostek samorządu terytorialnego wolno to, na co zezwalają ustawy (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 24 maja 1993 r., III SA 2017/93 ONSA 1993, nr 4, poz. 13; Z. Gilowska, System ekonomiczny samorządu terytorialnego w Polsce, Warszawa 1998, s. 129). Zasada ta znalazła swój wyraz w normie art. 44 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 2077, z późn. zm.) stanowiącym, że jednostki sektora finansów publicznych dokonują wydatków zgodnie z przepisami dotyczącymi poszczególnych rodzajów wydatków.

Wprawdzie jednostki samorządu terytorialnego mają szeroki oraz konstytucyjnie zagwarantowany i sądownie chroniony zakres samodzielności, jednak w dziedzinie planowania i wydatkowania środków budżetowych, jednostki te mogą działać **wyłącznie i ściśle w granicach określonych konkretnymi przepisami**.

W przypadku wydatkowania z budżetu gminy świadczeń na rzecz określonej grupy osób, zasada ta oznacza, że podstawą do dokonywania takich wydatków mogą być wyłącznie przepisy ustaw, które przewidują m.in. rodzaj świadczeń i wskazują podmiot uprawniony do ich udzielania.

Reasumując stwierdzić należy, że brak jest podstaw prawnych do wypłaty wynagrodzenia zarówno nauczycielom powstrzymującym się od wykonywania pracy w związku z udziałem w strajku, jak i pracownikom administracji i obsługi szkół.

Stanowisko to jest zbieżne ze stanowiskiem Regionalnej Izby Obrachunkowej w Krakowie z dnia 9 kwietnia 2019 r. i stanowiskiem Ministerstwa Finansów.

Odnosząc się do Pani zapytania tutaj Izba informuje, że zgodnie z przepisami art. 87 § 7 ustawy Kodeks 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.

Przepis art. 87 § 7 Kodeks pracy - jak to wynika z jego treści - został przewidziany dla sytuacji, w których po wypłaceniu przez pracodawcę wynagrodzenia za dany okres (najczęściej z góry) nastąpi nieobecność pracownika w pracy, za którą nie przysługuje mu wynagrodzenie. Wówczas z mocy omawianego przepisu pracodawca może „odliczyć” z wynagrodzenia za pracę to, co wcześniej wypłacił będąc zobowiązany przepisami określającymi terminy wypłaty wynagrodzeń.

Przy stosowaniu regulacji przedmiotowego przepisu należy pamiętać o tym, że:

- odliczenia dopuszczalne są tylko w odniesieniu do wynagrodzenia bezpodstawnie wypłaconego za okres nieobecności w pracy. Pracodawca co do zasady może je odliczyć **tylko w najbliższym terminie wypłaty**, przypadającym bezpośrednio po tej bezzasadnej wypłacie.
- odliczenia dokonuje się **w pełnej wysokości**.

Zatem jeżeli zakład pracy w najbliższym terminie płatności nie dokona odliczenia kwoty wypłaconej w poprzednim terminie płatności, to wynagrodzenie wypłacone pracownikowi z góry za czas nieobecności w pracy będzie miało charakter „należności innych niż wymienione w art. 87 § 1 i § 7”, taka zaś należność będzie mogła być potrącona z wynagrodzenia pracownika za pracę tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

Przenosząc rozważania na grunt rozpatrywanej sprawy stwierdzić należy, że pracodawca zobowiązany przepisami określającymi terminy wypłaty wynagrodzeń na dzień 2 maja, winien umniejszyć wynagrodzenie wypłacane w tym dniu za okres nieświadczenia pracy w dniach 29 i 30 kwietnia. Należy przy tym pamiętać, że 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 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W przypadku zaś pracowników niepedagogicznych, dla których wypłata wynagrodzenia następuje w dniu 27 kwietnia, odliczenie z wynagrodzenia za okres nieświadczenia pracy w dniach 29 i 30 kwietnia, winno nastąpić z wynagrodzenia płatnego w dniu 27 maja.

PREZES IZBY


Grażyna Wróblewska

Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Regionalna Izba Obrachunkowa w Poznaniu. Dalsze informacje dotyczące ochrony Pani/Pana danych osobowych znajdują się w Biuletynie Informacji Publicznej Izby pod adresem: www.bip.poznan.rio.gov.pl w zakładce Regionalna Izba Obrachunkowa w Poznaniu » Ochrona danych osobowych » Klauzula informacyjna.