



# ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO

ROK ZAŁOŻENIA 1905

## ZARZĄD GŁÓWNY

00-389 Warszawa, ul. Smulikowskiego 6/8  
tel. (22) 318 91 00, 318 92 17, fax (22) 318 92 19  
www.znp.edu.pl e-mail: znp@znp.edu.pl

### OPINIA PRAWNA

#### Potrącenie za strajk w ramach nauczycielskiego stosunku pracy

##### I. Podstawa prawna potrącenia wynagrodzenia

Zgodnie z treścią art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. *o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 174 ze zm.) – 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 (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 976 z późn.zm.) – 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).

##### II. Potrącenie a usprawiedliwiona nieobecność nauczyciela w pracy w dniu strajku i 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* (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1632 z późn.zm.) 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 powstrzymywał 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 nauczyciel, który jest niezdolny 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 w którym zgodnie z przyjętym w szkole lub placówce oświatowej z harmonogramem pracy nauczyciel nie jest zobowiązany do wykonywania zajęć dydaktyczno-wychowawczo-opiekuńczych, również 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 zgodnie nauczyciel nie jest zobowiązany do świadczenia pracy w dniu strajku w związku z przebywaniem np. na urlopie wypoczynkowym, dla poratowania zdrowia etc.

### III. 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-wychowawczych.

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 nauczyciel 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 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 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 sprawowanie 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, określonych 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 (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r. poz. 416 z późn.zm.) – 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 udziału 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.

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

#### IV. Sposób dokonania potrącenia

W związku z tym, że zgodnie z art. 23 ust. 2 u.r.s.z. nauczyciel **traci wynagrodzenie za dzień strajku należy ustalić wynagrodzenie jedynie za ten dzień**. 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 nauczyciela 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 tejże stawki przez liczbę godzin nieobecności nauczyciela w pracy przyczyn związanych ze strajkiem. 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 (z uwzględnieniem stopnia awansu zawodowego i stopnia wykształcenia) dzieli się przez tak ustaloną liczbę miesięczną godzin pensum.

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

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

Następnie należy ustalić w jakim wymiarze godzinowym wynagrodzenie ulega potrąceniu za jeden dzień strajku nauczyciela.

1. Należy wyraźnie stwierdzić, że 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, jest niezgodna z przepisami Karty Nauczyciela.

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 KN - czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień. Jednak w ramach 40 godzinnego tygodnia pracy nauczyciel obowiązany jest realizować:

- zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7 KN,

- inne czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły, ze szczególnym uwzględnieniem zajęć opiekuńczych i wychowawczych wynikających z potrzeb i zainteresowań uczniów,
- zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

2. Karta Nauczyciela w art. 42 ust. 7a KN stwierdza, że zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz realizowane w ramach obowiązkowego pensum czasu pracy nauczyciela, określonego w treści art. 42 ust. 3 KN, są rejestrowane i rozliczane 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 dydaktyczno-wychowawczo-opiekuńczych w wymiarze określonym w tabelce zamieszczonej w treści art. 42 ust. 3 KN. Jedynie ta kategoria zajęć (art. 42 ust. 2 pkt 1 KN) jest ewidencjonowana w dziennikach lekcyjnych. Pozostałe kategorie czynności wykonywanych przez nauczyciela (art. 42 ust. 2 pkt 2 i 3 KN) są nieewidencjonowane.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie w wyroku z dnia 5 lipca 2005 r., III SA/Kr 335/05 (LEX nr 879340) 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).

Z tego względu przyjęcie, że **nauczyciel jest zobowiązany do codziennego wypracowania 8 godzin dziennie w szkole jest błędne.**

3. Ponadto należy podnieść, że kwestie czasu pracy nauczycieli zostały uregulowane w treści art. 42 KN. 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, ponieważ zgodnie z treścią art. 29 § 3 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.) – 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.

Zatem uznać należy, że w omawianym zakresie odnośnie 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.

Reasumując – do nauczycieli nie stosuje się przepisów prawa pracy dotyczących tygodniowej i dobowej normy czasu pracy określonych w Kodeksie pracy, gdyż pragmatyka nauczycielska całościowo reguluje kwestie czasu pracy nauczycieli. Zatem jedyną normą jaka ma zastosowanie w omawianej sprawie to dyspozycja art. 42 ust. 1 KN stwierdzająca, że tygodniowa norma czasu pracy nie może przekroczyć 40 godzin.

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 zaszerogowania nauczyciela wraz z dodatkiem za warunki pracy – jeżeli taki dodatek przysługuje.

Krzysztof Lisowski  
prawnik  
starszy specjalista ds. prawnych  
Zespół Polityki Edukacyjnej  
Zarząd Główny ZNP