WYNAGRODZENIE ZA CZAS STRAJKU

W jaki sposób prawidłowo obliczyć wynagrodzenie dla pracowników, którzy wzięli udział w kwietniowym strajku? Czy istnieje jakaś szansa na „odzyskanie" utraconych zarobków? Jak może postąpić w tej sytuacji dyrektor przedszkola, aby jego działania były zgodne z prawem?

DR ADAM BALICKI

Regulacje dotyczące strajku zawarte zostały w *Ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.* W okresie strajku, który zorganizowany jest zgodnie z przepisami prawa, pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień wynikających ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia (art. 23 ust. 2 przywołanej *Ustawy*). Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Na podstawie art. 30 ust. 1 *Karty nauczyciela* 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 dodatków socjalnych, które zostały określone w art. 54 KN.

Według 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.

Potrąceń dokonuje się z przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Przez wynagrodzenie za pracę należy rozumieć zarówno wszystkie stałe składniki wynagrodzenia, jak również ruchome składniki wynagrodzenia za dany okres, którym może być np. miesiąc.

Zasady potrącenia wynagrodzenia

W przypadku nauczycieli podejmujących strajk trzeba potrącić składniki wynagrodzenia przysługujące im w dniu strajku. Zasady, na jakich dokonuje się potrącenia wynagrodzenia, określone zostały w § 12 ust. 1 *Rozporządzenia 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*. Zgodnie z przywołaną regulacją w celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia – miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Aby obliczyć wynagrodzenie strajkującego nauczyciela, należy stawkę wynagrodzenia zasadniczego podzielić przez miesięczną liczbę godzin obowiązkowego pensum. Miesięczną liczbę tych godzin ustala się, mnożąc tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin danego nauczyciela przez współczynnik 4,16, zaokrąglając 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. Powyższe wynika z przepisu § 2 ust. 2 *Rozporządzenia w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy*.

Wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, o którym mowa w art. 42 ust. 4a KN, oblicza się, dzieląc odpowiednią minimalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela określoną w przywołanym *Rozporządzeniu* przez miesięczną liczbę godzin będącą wynikiem pomnożenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin (pensum) 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.

Otrzymaną w ten sposób stawkę za godzinę przeliczeniową należy pomnożyć przez liczbę godzin udziału w strajku. Uzyskaną w ten sposób kwotę odlicza się od wynagrodzenia za cały miesiąc.

Przy obliczaniu pensum nauczyciela trzeba pamiętać, że stosownie do art. 42 ust. 5b KN nauczyciel, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć zgodnie z ustalonym pensum i dla którego ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, powinien nauczać odpowiednio większą liczbę godzin w innych okresach danego roku szkolnego. Praca wykonywana zgodnie z tak ustalonym planem zajęć nie jest pracą w godzinach ponadwymiarowych.

Ponadto, według przepisu art. 43 ust. 5c KN, nauczycielom realizującym w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin zajęć tygodniowy wymiar godzin zajęć ustala się jako iloraz łącznej liczby realizowanych godzin i sumy części etatów realizowanych w ramach poszczególnych tygodniowych wymiarów godzin zajęć, przy czym wynik zaokrągla się do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a powyżej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę. Godziny wyliczone ponad ten wymiar stanowią godziny ponadwymiarowe.

Potrącenia za dni wolne od zajęć dydaktycznych

Kłopotliwe może okazać się obliczenie wysokości potrącenia wynagrodzenia w przypadku podjęcia strajku w dni wolne od zajęć dydaktycznych (Wielki Czwartek, Wielki Piątek, pierwszy wtorek po świętach wielkanocnych), ponieważ w tych dniach nauczyciele nie mają przydzielonych godzin dydaktycznych, ale nie są to dni wolne od pracy. Należy wziąć pod uwagę, że na podstawie art. 42 ust. 2 KN w ramach czasu pracy, który tygodniowo nie może przekraczać 40 godzin oraz ustalonego wynagrodzenia, nauczyciel zobowiązany jest do realizacji:

- zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w ramach pensum,
- innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych przedszkola, w tym zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów,
- zajęć i czynności związanych z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.