

Lubniewice, dnia 2 maja 2019r.

Znak sprawy: OR.003.07.2019

Sz. P.

Tomasz Janiszewski

Przewodniczący Komisji

ds. oświaty, zdrowia, kultury,

sportu i spraw socjalnych

Rady Miejskiej w Lubniewicach

Odpowiadając na Pana interpelację z dnia 18 kwietnia 2019r., dotyczącą pozostawienia środków w budżecie placówek objętych strajkiem oraz przesunięcie ich na nagrody i dodatki motywacyjne, informuję że środki finansowe pozostają w budżetach wymienionych placówek.

W myśl art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2019 poz. 174): „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.”

W świetle obowiązujących przepisów, nie ma podstaw prawnych do przesunięcia na nagrody i dodatki motywacyjne, środków finansowych w budżetach jednostek oświatowych objętych strajkiem.

W załączeniu przesyłam:

- kopię wyjaśnień Regionalnej Izby Obrachunkowej w Krakowie z dnia 9 kwietnia 2019r.,
- kopię opinii prawnej z dnia 16 kwietnia 2019r. wydanej przez Zrzeszenie Gmin Województwa Lubuskiego.

BURMISTRZ LUBNIEWIC


Radosław Sosnowski



REGIONALNA IZBA OBRACHUNKOWA W KRAKOWIE

ul. Kraszewskiego 36
30-110 Kraków
e-mail: krakow@rio.gov.pl

tel/fax (0-12) 427-32-61
(0-12) 427-24-50
(0-12) 427-38-19

Kraków, dnia 9 kwietnia 2019 r.

WIAS – 710/27/19

Pan
Jarosław SZLACHETKA
Burmistrz Miasta i Gminy Myślenice

pocztą elektroniczną

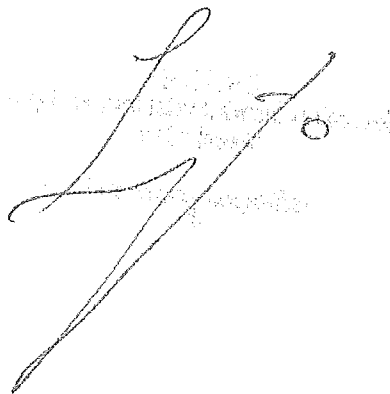
W związku z przesłanym pocztą elektroniczną pismem z dnia 9 kwietnia 2019 r. w sprawie możliwości wypłaty wynagrodzenia za czas strajku dla kadry nauczycielskiej oraz pracowników obsługi szkół, wyjaśniamy co następuje:

Zgodnie z art. 23 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 174 z późn. zm.) udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych, a w okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami przywołanej ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Zacytowany przepis jednoznacznie przesądza, że nie jest dopuszczalna wypłata wynagrodzenia za czas strajku tym pracownikom, którzy uczestniczyli w akcji strajkowej.

Należy przy tym zauważyć, że w myśl art. 18 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych udział w strajku jest dobrowolny. Oznacza to, że pracownicy nie mogą być zmuszani do udziału w strajku, nie może być na pracownikach wywierana żadna

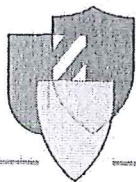
presja w tym względzie. Jednocześnie jednak pracownicy, którzy decydują się na udział w strajku muszą liczyć się z konsekwencjami w postaci utraty prawa do wynagrodzenia za czas strajku. Tym samym działania polegające na wypłacie wynagrodzenia za czas strajku pracownikom uczestniczącym w strajku lub też zamierzające do obejścia przepisu, który nie przewiduje zachowania prawa do wynagrodzenia za czas strajku, należałoby uznać za działania niezgodne z prawem.

Zaznaczenia wymaga, że podmiot wydatkujący środki publiczne jest zobowiązany do ścisłego przestrzegania przepisów dotyczących dokonywania poszczególnych rodzajów wydatków. Naruszenie przepisów dotyczących dokonywania poszczególnych rodzajów wydatków stanowi czyn będący naruszeniem dyscypliny finansów publicznych i wiąże się z ponoszeniem odpowiedzialności z tego tytułu.

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes. The signature is positioned on the right side of the page, above the recipient list.

Otrzymują:

1. Adresat,
2. a/a.



**ZRZESZENIE GMIN
WOJEWÓDZTWA LUBUSKIEGO**

ZGWL.A.065.08.2019

ul. Gen. J. Dąbrowskiego 41d/3
65-021 Zielona Góra
kom. 796 796 683
kom. 796 009 636
biuro@lubuskiegminy.pl

www.lubuskiegminy.pl

Zielona Góra, 16.04.2019 r.

OPINIA PRAWNA

na temat możliwości wypłaty strajkującym pracownikom wynagrodzenia za pracę

Zgodnie z art. 23 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 174) 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**. Z komentarza do w/w przepisu¹ wynika, że: „W okresie strajku pracownik, który w nim uczestniczy, **nie nabywa prawa do wynagrodzenia**. Jest to rozwiązanie sprawiedliwe, zgodne z obowiązującymi przepisami, w szczególności z art. 80 kp, który stanowi, że wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę. Nie mają zastosowanie wobec takiego pracownika przepisy o wynagrodzeniu gwarancyjnym (art. 81 § 1 kp). Zasada wyrażona w art. 23 ust. 2 SpZbU odzwierciedla zapatrywania Komitetu Wolności Związkowej MOP, który uważa, że gdy krajowe ustawodawstwo pracy nie wymaga od pracodawców, którzy nie doprowadzili swoim postępowaniem do wywołania strajku, by płacili pracownikom wynagrodzenie gwarancyjne w okresie strajku, wówczas nie jest to sprzeczne z zasadą wolności związkowej (Freedom of Association. Digest..., op. cit., s. 133, pkt 656)”.

Z powyższego jednoznacznie wynika, że w przypadku strajku pracowników zakładu pracy, w tym nauczycieli strajkujących w szkołach, nie przysługuje im wynagrodzenia za czas strajku, w czasie którego nie świadczą pracy.

Tym samym wypłata wynagrodzenia wbrew brzmieniu art. 23 ust. 2 w/w ustawy, lub też jakakolwiek wypłata na rzecz strajkujących pracowników dokonana w celu wyrównania strat poniesionych przez nich w związku z udziałem w strajku, może zostać poczytana, jako próba obejścia omawianych przepisów i wypłatę środków publicznych w sytuacji, gdy przepisy tego nie wymagają, co może z kolei narazić na zarzut niegospodarności, a w konsekwencji na naruszenie dyscypliny finansów publicznych.


Robert Kornalewicz
Adwokat

¹ J. Wratny (red.), K. Walczak (red.), Zbiorowe prawo pracy. Komentarz. Warszawa 2009