

**Podważenie o niezgodność z Konstytucją  
rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej  
z dnia 13 stycznia 2010r. w sprawie sposobu opracowania  
sprawozdania z wysokości średnich wynagrodzeń nauczycieli ...**

Autor:  
dr Bogdan Stępień

Na wstępie zastanówmy się nad pojęciem wynagrodzenia. Ja twierdzę (w uproszczeniu), że wynagrodzenie: to zapłata za wykonaną pracę. Kto się nie zgadza z podaną wyżej definicją? Czy ktoś ma jakieś powody, że określona wyżej definicja wynagrodzenia jest niewłaściwa? Popatrzyłem do wikipedii i znalazłem następującą definicję: **Płaca** inaczej: **pensja, wynagrodzenie, zapłata, gratyfikacja** - wypłaty pieniężne oraz wartość tzw. świadczeń w naturze (towary, materiały, usługi itp.) lub ekwiwalenty wypłacane [pracownikom](#) lub innym [osobom fizycznym](#) przez [pracodawcę](#) za wykonaną na jego rzecz [pracę](#). I choć wikipedia to nie żadna wyrocznia to jednak podana tam definicja jest zgodna z intuicją każdego, prawda? Jeżeli wejdziemy na stronę wikipedii wybierzemy hasło *wynagrodzenie* a następnie klikniemy na [Rodzaje i składniki wynagrodzeń](#) to się okaże, że wynagrodzenie osobowe składa się między innymi z płacy uzupełniającej za czas nieprzepracowany np. wynagrodzenie za czas choroby. „Wynagrodzenie” za czas choroby wypłacane pracownikowi przez pracodawcę ustawodawca określa jako „wynagrodzenie” chorobowe. Na samym początku ustaliliśmy, że wynagrodzenie to zapłata za wykonaną pracę, to teraz pytam czy „wynagrodzenie” chorobowe jest wynagrodzeniem czy też nim nie jest? Wg definicji autora „wynagrodzenie” chorobowe nie jest wynagrodzeniem, bo nie jest zapłatą za wykonaną pracę. Jest ono w takim sam sposób wynagrodzeniem jak kaczką dziennikarska jest kaczką. Wikipedia mówi jednak, że jest! Ale w takim razie wikipedia zaprzecza samej sobie, bo w definicji wynagrodzenia napisała, że wynagrodzenie to *wypłaty pieniężne oraz wartość tzw. świadczeń w naturze (towary, materiały, usługi itp.) lub ekwiwalenty wypłacane [pracownikom](#) lub innym [osobom fizycznym](#) przez [pracodawcę](#) za wykonaną na jego rzecz [pracę](#)*. To taka dygresja. Każdy zaczyna wiedzieć, że jest jakiś problem z „wynagrodzeniem” chorobowym! Jest ono wynagrodzeniem czy też nie jest? Każdy zapewne przeczuwa, że coś się ciekawego kroi, i nie jest w błędzie! Zostawmy jednak ten problem jako nierozstrzygnięty.

Załóżmy, że w roku X obowiązuje minimalne wynagrodzenie (brutto) w wysokości 1000zł. Mam nadzieję, że nie należy specjalnie nikomu tłumaczyć, że 1000zł to wynagrodzenie za pracę na cały etat. W roku tym Jasiu Kowalski mający 30 lat podpisał dnia 31 stycznia ze swoim przyszłym pracodawcą umowę o pracę na czas określony od dnia 1 lutego do dnia 28 lutego roku tego samego. W umowie ustalono, że Jasiu Kowalski będzie pracował na cały etat i że jego wynagrodzenie wyniesie 1000zł. Rano 1 lutego Jasiu Kowalski przed wyjściem do

pracy poczuł się bardzo źle i został przewieziony przez pogotowie ratunkowe do szpitala. W szpitalu przebywał kilka dni i na odchodne Jasiu Kowalski otrzymał L4 do końca lutego. Uznano, że finansującym chorobowe Jasia Kowalskiego będzie jego pracodawca. Każdy wyczuwa, że pracodawca Jasia Kowalskiego nie jest zapewne zadowolony, ale zrobić z tym nic nie może. Dnia 10 marca tego roku pracodawca Jasia wypłaca wynagrodzenia. Jasiu Kowalski się zjawia u swojego (byłego) pracodawcy. Zjawia się, ale po co? Po wynagrodzenie? No przecież Jasiu przez cały miesiąc nie pracował! No dobrze, Jasiu przyszedł po „wynagrodzenie” chorobowe. W jakiej wysokości Jasiu otrzymał swoje „wynagrodzenie”? Ponieważ cały miesiąc Jasiu był na L4, zatem jego wynagrodzenie wyniesie 80% kwoty ustalonej w umowie, a ponieważ od tej kwoty nie płaci się składek ZUS to wynagrodzenie brutto Jasia wyniosło 640zł (jeżeli założymy, że składki ZUS opłacane przez pracownika stanowią 20% jego wynagrodzenia). Gdyby Jasiu świadczył pracę cały miesiąc to jego wynagrodzenie wyniosłoby 1000zł (brutto). Teraz stawiam pytanie: ponieważ Jasiu był zatrudniony na cały etat, ale otrzymał „wynagrodzenie” w kwocie tylko 640zł to czy pracodawca złamał przepisy prawa mówiące, że wynagrodzenie nie może być niższe niż 1000zł czy też ich nie złamał? Odpowiedź na to pytanie jest wyjątkowo ważna. Czy komuś z czytelników przyszło coś może ciekawego go głowy? Czy może być łamane w tym przypadku prawo? Jeżeli przyjęlibyśmy, że jest łamane prawo to oznaczałoby, że Jasiowi należałoby wypłacić wynagrodzenie w wysokości 1000zł. Jeżeli przyjęlibyśmy dodatkowo, że od każdego dochodu płacony jest podatek dochodowy w wysokości 20% i ponieważ od „wynagrodzenia” za czas choroby nie są opłacane składki ZUS to Jasiu za luty dostałby do kieszeni 800zł. Gdyby Jasiu świadczył pracę przez cały ten miesiąc to do jego kieszeni trafiłoby tylko 640zł. Wniosek z tego byłby taki, że każdy Jasiu chciałby przebywać miesiąc w roku na L4, bo wtedy więcej trafiłoby do jego kieszeni niż gdyby świadczył pracę. Nie chcę tu rozstrzygać, czy pracodawca wypłacając Jasiowi za luty „wynagrodzenie” w wysokości 640zł łamie prawo o minimalnych wynagrodzeniach czy też nie. Pragnę jedynie stwierdzić, że logika popycha mnie zdecydowanie w stronę, że prawo nie jest łamane. Ale wtedy rodzą się poważne z tego konsekwencje: „wynagrodzenie” chorobowe nie można traktować jako wynagrodzenie! bo w przeciwnym wypadku łamane by było prawo o wynagrodzeniu minimalnym.

c d n ...

Opracowania na temat średnich wynagrodzeń nauczycieli zamieszczone na stronie [www.iar.pl](http://www.iar.pl):

1. Jednorazowy dodatek uzupełniający - część I - propozycja wprowadzenia pojęcia współczynnika dodatku uzupełniającego
2. Komentarz wraz z propozycją zmian w projekcie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie sposobu opracowania sprawozdania z wysokości średnich wynagrodzeń nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez JST.
3. List do Ministra Edukacji Narodowej w sprawie błędu w projekcie rozporządzenia "w sprawie sposobu opracowania sprawozdania z wysokości średnich wynagrodzeń nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez JST".
4. List do Ministra Edukacji Narodowej w sprawie sposobu ustalania różnicy, o której mowa w art. 30a ust. 2 KN.
5. Komentarz do stanowiska Rządu wobec komisijnego projektu ustawy o zmianie ustawy Karta Nauczyciela (druk nr 2436).
6. List do posłów Komisji Samorządu Terytorialnego i Polityki Regionalnej oraz Komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży Sejmu Rzeczypospolitej Polski z propozycją zmiany zapisów w projekcie zamiany ustawy Karta Nauczyciela druk sejmowy nr 2436.
7. "Osiągnięcia" Ministerstwa Edukacji Narodowej z zakresu średnich wynagrodzeń oraz dopłaty uzupełniającej.
8. Podział dopłaty uzupełniającej pomiędzy nauczycieli - metoda, która nie naraża jst na procesy sądowe.
9. Metody spełniania warunku osiągania średnich oraz kalkulacji łącznej dopłaty uzupełniającej na grupie awansu.
10. Średnie (rzeczywiste) wynagrodzenie wyznaczone metodą średniowania po wszystkich grupach awansu nieperiodycznych(nie comiesięcznych)/losowych/przypadkowych elementów wynagrodzeń mogących wystąpić na każdej z grup awansu. Metoda SRL.
11. Średnie (rzeczywiste) wynagrodzenie wyznaczone metodą prostą. Metoda SRP.
12. Proponowana zmiana art. 30a ustawy Karta Nauczyciela posiada jeszcze więcej wad niż istniejące zapisy
13. Jak wyznaczyć liczbę etatów-wynagrodzeń? Ile ona wynosi? Co z wynagrodzeniem chorobowym i za czas urlopu zdrowotnego?
14. Właściwa metoda określania średnich minimalnych wynagrodzeń nauczycieli na rok 2009 (art. 30 ust. 3 ustawy - KN) - metoda SME.
15. Ministerstwo Edukacji Narodowej proponuje bezpodstawną wartość średnich (minimalnych) wynagrodzeń nauczycieli na rok 2009 (art. 30 ust. 3 ustawy - KN) - metoda SMO.
16. Co to jest średnie wynagrodzenie nauczycieli? Jak je wyznaczyć?
17. Komentarz do stanowiska Ministerstwa Edukacji Narodowej: Opis sposobu wykonania przepisów art. 30a i 30b ustawy - Karta Nauczyciela.
18. Czym jest średnioroczna liczba nauczycieli? Dopłat uzupełniających dla nauczycieli nie będzie?
19. List otwarty do Ministra Edukacji Narodowej z propozycją zmiany art. 30a ustawy Karta Nauczyciela