

WYNAGRODZENIE NAUCZYCIELI W OKRESIE OGRANICZENIA FUNKCJONOWANIA JEDNOSTEK SYSTEMU OŚWIATY

I. Wynagrodzenie z tytułu pracy zdalnej – wynagrodzenie na dotychczasowych zasadach

1. W treści § 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz.U. poz. 493) – dalej r.szcz.rozw., przesądzono, że zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, nauczyciel realizuje w ramach obowiązującego go przed dniem wejścia w życie rozporządzenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz, a także – ewentualnie – godzin ponadwymiarowych.

Przepis ten dotyczy wszystkich nauczycieli niezależnie od typu i rodzaju jednostki systemu oświaty w którym pracują (a więc szkół, przedszkoli, placówek oświatowych), za wyjątkiem nauczycieli zatrudnionych w tych jednostkach, których działania nie zawieszono (wskazane w treści § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 2020 r. w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, Dz.U. 410).

Na podstawie § 11 r.szcz.rozw. powyższą zasadę stosuje się również do zajęć realizowanych przez nauczycieli w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty przed dniem wejścia w życie rozporządzenia – a więc z mocą wsteczną od dnia 12 marca.

2. Zgodnie z treścią § 7 ust. 2 r.szcz.rozw. dyrektor jednostki systemu oświaty ustala zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia.

Rozporządzenie nie określa żadnych wskazówek normatywnych odnośnie sposobu zasad zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, zatem uznać należy, że wprowadzono w tej kwestii daleko posuniętą swobodę decyzyjną po stronie dyrektora jednostki systemu oświaty.

3. Zdalna praca nauczycieli z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub wykonywana w ramach innego sposobu kształcenia określonego przez dyrektora jednostki systemu oświaty - to praca wykonywana w ramach obowiązkowego pensum zajęć, o którym mowa w art. 42 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 z późn.zm.) – dalej KN, ewentualnie praca wykonywana w ramach godzin ponadwymiarowych, o których mowa w art. 35 ust. 1 i 2 KN.

Oznacza to, że nauczyciel nie pozostaje w gotowości do pracy tylko pracuje w sposób zdalny. To samo dotyczy pracy wykonywanej w inny sposób, określony przez dyrektora jednostki systemu oświaty. Wynagrodzenie za realizację zajęć dydaktycznych w formie zdalnej nie jest obliczane na zasadach dotyczących wynagrodzenia przestojuowego – o którym mowa w art. 81 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 z późn.zm.) – dalej k.p.

Zatem w sytuacji wykonywania pracy zdalnej nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze wraz ze wszystkimi składnikami wynagrodzenia do których nabył prawo, w tym do dodatku stażowego, motywacyjnego, funkcyjnego, wiejskiego, za warunki pracy, etc.

Wynagrodzenie z tytułu godzin ponadwymiarowych jest także uwzględnione, pod warunkiem wypracowania tychże godzin w sposób wskazany i rozliczony przez dyrektora jednostki systemu oświaty. Wynagrodzenie z tytułu godzin ponadwymiarowych ustalane jest bowiem na podstawie wykonanych prac i wypłacane z dołu (art. 39 ust. 4 KN).

Zatem wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach ponadwymiarowych powinno zostać wypłacone, jeżeli z tygodniowego rozliczenia wykonanych prac, ustalonego przez dyrektora jednostki systemu oświaty, wynikać będzie, że nauczyciel wykonywał pracę w wymiarze przekraczającym tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć.

II. Wynagrodzenie przestoju – wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny

1. Jeżeli nauczyciel nie wykonuje pracy zdalnej, a jedynie pozostaje w dyspozycji pracodawcy w czasie ograniczenia funkcjonowania szkół, należy przede wszystkim ustalić czy obowiązujący na terenie danego organu prowadzącego regulamin wynagradzania nauczycieli nie określa tego typu sytuacji.

W niektórych regulaminach wynagradzania określono bowiem prawo np. do wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych w sytuacji niezrealizowania godzin w związku z wystąpieniem klęski żywiołowej, epidemii, stanu wyjątkowego, etc. W takie sytuacji prawo do określonego składnika wynagrodzenia wynikać będzie z regulaminu wynagradzania nauczycieli.

Jeżeli jednak w uchwale samorządowej brak jest regulacji określających utrzymanie prawa do określonych składników wynagrodzenia w sytuacjach epidemii, klęski żywiołowej czy stanu wyjątkowego, etc., lub z treści regulaminu wynagradzania wynika, że składniki te związane są z faktycznie zrealizowanymi godzinami pracy, to dodatki te nie będą nauczycielom przysługiwały w wynagrodzeniu za okres przestoju (art. 81 § 1 k.p.) związanego z ograniczeniem funkcjonowania jednostek systemu oświaty.

2. W okresie przestoju prawo do wynagrodzenia ustalane jest na podstawie art. 81 k.p. Zmiana wysokości wynagrodzenia na podstawie art. 81 § 1 k.p. wynika z ustawy i nie wymaga ani wypowiedzenia zmieniającego, ani żadnych innych jednostronnych czynności po stronie pracodawcy.

Na gruncie nauczycielskich stosunków pracy powstaje jednak potrzeba dokonania wykładni tego przepisu.

W uzasadnieniu wyroku z 25.04.1985 r., I PRN 28/85 Sąd Najwyższy stwierdził, iż przepis art. 81 k.p. nie zawiera bliższego sprecyzowania pojęcia „*stawka osobistego zaszeregowania*”, a w szczególności brak jest w nim wskazań, jakie składniki wynagrodzenia mają charakter takiej stawki. Zasady wykładni logicznej wskazują że - w razie braku ustawowego określenia tego pojęcia - przez wynagrodzenie, o którym mowa w powołanym przepisie należy rozumieć wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją wykonywaną przez pracownika lub zajmowanym przez niego stanowiskiem, a nie wynagrodzenie, którego uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek.

Tak więc zdaniem Sądu Najwyższego nauczyciel nie uzyskuje jednak prawa do wynagrodzenia związanego z dodatkową pracą, wynagrodzenia związanego ze specyficznym charakterem pracy, którą miał wykonać lub w związku ze spełnieniem dodatkowych warunków związanych z zatrudnieniem. Dotyczy to także dodatku za warunki pracy.

W uzasadnieniu wyroku z 22.06.2011 r., II PK 3/11 Sąd Najwyższy wskazał, że stawka osobistego zaszeregowania w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. obejmuje wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny.

Zatem uznać należy, że zdaniem Sądu Najwyższego w ramach wynagrodzenia za czas przestoju, o którym mowa w art. 81 § 1 k.p. nauczyciel uzyskuje prawo do **wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego** - w

przysługującej mu stawce godzinowej lub miesięcznej. Wszystkie te składniki wynagrodzenia są określone stawką godzinową lub stawką miesięczną.

Sąd Najwyższy w wyroku z 02.02.2010 r., II PK 186/09 stwierdził bowiem, że przy ustalaniu wynagrodzenia należnego nauczycielowi za czas niewykonywania pracy, kiedy był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, związanych z odmową dopuszczenia go do pracy, nie podlegają uwzględnieniu składniki wynagrodzenia w postaci dodatku za warunki pracy.

Z kolei w uzasadnieniu wyroku z 16.11.2000 r., I PKN 455/00 Sąd Najwyższy stwierdził, że dodatek za staż pracy nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Oba te dodatki nie są następstwem „osobistego zaszeregowania pracownika”, lecz odpowiednio długiego okresu zatrudnienia, o którym trudno powiedzieć, że ma związek z osobistym zaszeregowaniem pracownika.

III. Wynagrodzenie ustalane na podstawie regulaminu wynagradzania nauczycieli

Zgodnie z treścią art. 9 § 1 k.p. przez prawo pracy należy rozumieć przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Jednocześnie z treści art. 9 § 2 k.p. zawarto zasadę, że postanowienia porozumień nie mogą być mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Na podobnej zasadzie z art. 18 § 1 k.p. wynika zasada uprzywilejowania pracownika z której wynika, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lipca 2009 r., II PK 21/09 (LEX nr 738235), stwierdził, że na zasadzie art. 18 k.p. można wprowadzać do treści stosunku pracy świadczenia korzystniejsze niż zawarte w przepisach prawa pracy; można też wprowadzać do treści stosunku pracy świadczenia nieprzewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy, można wreszcie gwarantować dodatkowe składniki wynagrodzenia.

Tak więc możliwość korzystniejszego ukształtowania warunków pracy i płacy niż określone ustawą, jest fundamentalną zasadą obowiązującą w polskim prawie pracy.

Jeżeli więc z treści regulaminu wynagradzania nauczycieli wydanego przez jednostkę samorządu terytorialnego wynikają korzystniejsze zasady wynagradzania niż to określa orzecznictwo sądowe w odniesieniu do art. 81 k.p., lub wynika prawo do wynagrodzenia w sytuacji niewykonania pracy, to normy te mają pierwszeństwo stosowania.

W związku z powyższym zapis w regulaminie wynagradzania dotyczący utrzymania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w czasie zawieszenia zajęć dydaktycznych będzie stosowany według zasady zastosowania przepisów korzystniejszych.

Sporządził: Krzysztof Lisowski