



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Wiesław Łyszczek

Warszawa, 2020-06-02



UNP:GIP-20-31431

GIP-GPP.082.6.2020.5

Pan
Ryszard Proksa
Przewodniczący
KRAJOWY SEKRETARIAT NAUKI I
OŚWIATY NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
NSZZ "Solidarność"
ul. PROSTA 30 /
00-838 WARSZAWA (WOLA)

dotyczy: odpowiedzi na pismo znak: L.dz. KSNiO/60/2020, dotyczące interpretacji prawnej w przedmiocie wynagrodzenia nauczycieli oraz pracowników administracji i obsługi

Szanowny Panie Przewodniczący,

Odpowiadając na Pana pismo znak: L. dz. KSNiO/60/2020, uprzejmie informuję, że Minister Edukacji, na mój wniosek, zajął stanowisko w przedmiotowej sprawie.

Minister Edukacji wskazał, że rozporządzeniem 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, z późn. zm.) wprowadzone zostały rozwiązania umożliwiające szkołom i placówkom pracę w zmienionych warunkach kształcenia, z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość.

Wyjaśnił także, iż zgodnie z przepisem § 7 ust. 1 wymienionego rozporządzenia, 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 w przypadku godzin zajęć realizowanych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych – w ramach godzin ponadwymiarowych, o których mowa w art. 35 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215). W świetle § 7 ust. 2 ww. rozporządzenia 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.

Jednocześnie na podstawie § 11 ww. rozporządzenia przepis § 7 ust. 1 stosuje się również do zajęć realizowanych przez nauczycieli w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty przed dniem wejścia w życie rozporządzenia, tj. w okresie od 12 do 24 marca 2020 r.

Jak wynika z powołanych przepisów, kompetencja w zakresie ustalania zasad zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, w tym także zajęć realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych, należy do dyrektora jednostki systemu oświaty. Do kompetencji dyrektora należy również ustalenie zasad dokumentowania tej pracy. Tak więc nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za zrealizowane w tym okresie godziny ponadwymiarowe ustalone zgodnie z zasadami określonymi przez dyrektora szkoły.

Godziny ponadwymiarowe nie należą do warunków pracy nauczyciela uzgodnionych w umowie o pracę lub akcie mianowania. Toteż, możliwe jest zarówno zmniejszenie jak i zwiększenie realizowanych przez nauczycieli godzin ponadwymiarowych w trakcie roku szkolnego, odpowiednio do potrzeb, z zachowaniem wymiaru, o którym mowa w art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela.

Przepis dotyczący realizowania przez nauczyciela zajęć z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia w ramach obowiązującego go przed dniem wejścia w życie rozporządzenia pensum, a po jego przekroczeniu w ramach godzin ponadwymiarowych, ma zastosowanie również do zajęć realizowanych przez nauczycieli w okresie od 12 do 24 marca 2020 r. W przypadku zatem świadczenia przez nauczycieli w tym okresie pracy polegającej na wspieraniu uczniów w samodzielnej nauce w domu i kontaktowaniu się z nimi przy wykorzystaniu np.: dziennika elektronicznego, strony internetowej przedszkola, szkoły lub placówki, mailingu do rodziców, a w przypadku starszych uczniów bezpośredniego kontaktu elektronicznego, itp., praca ta realizowana była w ramach obowiązującego nauczycieli tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Możliwe jest również uznanie zajęć realizowanych

przez nauczycieli w tym okresie za pracę w godzinach ponadwymiarowych. Kompetencja w tym zakresie należy do dyrektora szkoły.

Nauczyciele realizujący zajęcia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, otrzymują wynagrodzenie za pracę w składnikach i wysokości wynikających z ich uprawnień. Tak więc nauczyciel otrzymuje m.in. dodatki: za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny (w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy), jeżeli jest do nich uprawniony. Za zajęcia zrealizowane powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczyciel otrzymuje również wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe. Jeżeli w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty nauczyciel realizował zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze powyżej obowiązującego go tygodniowego wymiaru godzin zajęć, w zastępstwie nieobecnego nauczyciela, to przysługuje mu z tego tytułu wynagrodzenie ustalone zgodnie z art. 35 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela.

Dodatek za warunki pracy należy jest wyłącznie za pracę w określonych warunkach, wymienionych w § 8 i § 9 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 (Dz.U. z 2014 r. poz. 416, z późn. zm.). Ten składnik wynagrodzenia przysługuje wyłącznie wtedy, gdy nauczyciel taką pracę faktycznie wykonywał. Na mocy art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy - Karta Nauczyciela szczegółowe warunki przyznawania tego dodatku określa organ prowadzący w regulaminie wynagradzania, o którym mowa w art. 30 ust. 6 tej ustawy.

Jeżeli natomiast z przyczyny leżącej po stronie pracodawcy w określonym czasie niektórzy nauczyciele nie będą świadczyli pracy, zastosowanie ma art. 81 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania.

Zatem w okresie, w którym nauczyciele nie będą świadczyli pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, lecz będą pozostawali w gotowości do pracy, zachowują prawo do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości wynikającej z ich osobistego zaszeregowania oraz dodatku funkcyjnego, jeżeli są do niego uprawnieni. W świetle dotychczasowego orzecznictwa przez stawkę osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną należy bowiem rozumieć wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 3/11, a także m.in. wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1985 r., I PRN 28/85).

Z kolei tzw. dodatek wiejski, o którym mowa w art. 54 ust. 5 ustawy – Karta Nauczyciela, nie jest składnikiem wynagrodzenia nauczyciela, lecz dodatkiem

o charakterze socjalnym. W związku z tym, w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty przysługuje on uprawnionym do niego nauczycielom, niezależnie od tego, czy w tym okresie świadczyli pracę z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, czy też jedynie pozostawali w gotowości do pracy.

Jednocześnie należy dodać, że przepisy powołanego rozporządzenia nie ograniczają możliwości realizowania przez jednostki systemu oświaty zadań w okresie czasowego ograniczenia ich funkcjonowania wyłącznie do zajęć wynikających z podstawy programowej. Zadania jednostek z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub w inny sposób mogą również realizować nauczyciele tzw. „nietablicowi”, tj. bibliotekarze, nauczyciele wychowawcy świetlicy szkolnej, nauczyciele specjaliści (pedagog, psycholog, logopeda, terapeuta pedagogiczny, doradca zawodowy), nauczyciele współorganizujący kształcenie specjalne oraz nauczyciele - wychowawcy grup wychowawczych. Jeżeli nauczyciele ci będą świadczyli pracę, otrzymują wynagrodzenie za pracę w składnikach i wysokości wynikających z ich uprawnień.

Odnosząc się do kwestii wynagradzania pracowników administracji i obsługi jednostek systemu oświaty uprzejmię wyjaśniam, że do pracowników tych również ma zastosowanie wprowadzone od 25 marca 2020 r. rozwiązanie polegające na ograniczeniu obowiązku świadczenia pracy przez pracowników tych jednostek na ich terenie, z wyłączeniem przypadków, gdy jest to niezbędne do realizowania zadań jednostek z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub w inny sposób lub gdy jest to niezbędne dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania tych jednostek.

Powyższe rozwiązanie jest jednym z działań profilaktycznych zapobiegających rozprzestrzenianiu się wirusa. O organizacji pracy pracowników jednostki systemu oświaty decyduje dyrektor tej jednostki. O ile zatem charakter zadań wykonywanych przez pracownika na to pozwala i istnieje możliwość świadczenia przez pracownika pracy zdalnej, dyrektor jednostki powinien polecać świadczenie pracy w tej właśnie formie. Jeżeli jednak nie jest możliwe świadczenie przez pracownika pracy w formie zdalnej, to gdy jest to niezbędne do realizowania zadań jednostek z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub w inny sposób lub gdy jest to niezbędne dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania tych jednostek, dyrektor szkoły może polecić pracownikowi pracę na terenie jednostki systemu oświaty.

Pracownicy administracji i obsługi jednostek systemu oświaty, którzy w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania tych jednostek świadczą pracę, zdalnie lub na terenie jednostki, otrzymują wynagrodzenie za pracę w składnikach i wysokości wynikających z ich uprawnień.

Natomiast jeżeli z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w określonym czasie niektórzy pracownicy jednostki systemu oświaty nie będą świadczyli pracy, zastosowanie

ma art. 81 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Zatem w okresie, w którym pracownik administracji lub obsługi nie będzie świadczył pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, lecz będzie pozostawał w gotowości do pracy, zachowa prawo do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości wynikającej z jego osobistego zaszeregowania oraz dodatku funkcyjnego, jeżeli jest do takiego dodatku uprawniony”.

Uprzejmie informuję, że Państwowa Inspekcja Pracy podziela przedstawione wyżej stanowisko, pragnę jednakże zwrócić uwagę, że nie jest ono wiążące dla sądów rozstrzygających spory ze stosunku pracy.

W przypadku, gdy w ocenie pracownika, wystąpiły nieprawidłowości w naliczeniu lub wypłaceniu wynagrodzenia, może on złożyć skargę do właściwego okręgowego inspektoratu pracy, gdzie zostanie rozpatrzona z uwzględnieniem określonego stanu faktycznego. Jednak pamiętać należy, że podstawę do wyegzekwowania należnych świadczeń stanowi orzeczenie sądu.

Z poważaniem,

Główny Inspektor Pracy

Wiesław Łyszczek

/-podpisano elektronicznie/