

Bydgoszcz, dnia 13 marca 2020 r.

ZP.074.6.2020 MS

**Pani
Iwona Waszkiewicz
Zastępca Prezydenta
Miasta Bydgoszczy**

OPINIA PRAWNA

Dotyczy : prawa do wynagrodzenia nauczycieli za okres zawieszenia zajęć lekcyjnych w związku z zagrożeniem epidemiologicznym.

W dniu 11 marca 2020r. zostało wydane *rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz.U. z 2020r. poz. 410)*. Zgodnie z jego treścią w okresie od dnia 12 marca 2020 r. do dnia 25 marca 2020 r. na obszarze kraju ogranicza się funkcjonowanie publicznych i niepublicznych : przedszkoli, innych form wychowania przedszkolnego, szkół wszystkich typów, placówek oświatowo-wychowawczych, placówek kształcenia ustawicznego oraz centrów kształcenia zawodowego, placówek zapewniających opiekę i wychowanie uczniom w okresie pobierania nauki poza miejscem stałego zamieszkania (§2 ust. 1 ww. *rozporządzenia*).

Czasowe ograniczenie funkcjonowania ww. jednostek systemu oświaty polega na zawieszeniu prowadzenia działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej (§3). W myśl §4 ww. aktu prawnego czasowe ograniczenie funkcjonowania jednostek systemu Oświaty jest równoznaczne z zamknięciem przedszkola i szkoły w rozumieniu art. 4 *ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacjami kryzysowymi (Dz.U. z 2020r. poz. 374)*.

Co do zasady wynagrodzenie pracownika (w tym pracownika pedagogicznego) jest wymagalne, gdy ww. osoba wykonuje pracę. Reguluje to podstawowa zasada wyrażona w art. 80 *kodeksu pracy* : „wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią”. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 r. II PK 339/14 „wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Samo pozostawanie w stosunku pracy nie jest podstawą do uzyskiwania wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie wykonuje pracy, do nabycia przez niego prawa do wynagrodzenia niezbędne jest istnienie przepisu szczególnego (np. art. 81 k.p., art. 70 § 2 k.p., art. 129 § 5 k.p., art. 188 k.p.) lub postanowienia umowy, które przyznają mu to prawo”.

Zatem ww. pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeśli przebywa m.in. na :

- 1) urlopie wypoczynkowym (art. 152 §1 kp „pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego”),
- 2) zwolnieniu lekarskim przez okres do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego (art. 92 §1 kp „za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną ... pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia”),
- 3) urlopie dla poratowania zdrowia (art. 73 ust. 5 Karty Nauczyciela : „w okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia nauczyciel zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat”).

W przypadku, gdy świadczenie pracy jest niemożliwe w przyczyn nie leżących po stronie pracownika, zastosowanie znajduje co do zasady art. 81 *kodeksu pracy*. Stwierdza on, iż „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, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia”. Ww. wynagrodzenie „przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje”. Pojęcie „wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną” zostało zdefiniowane przez Sąd Najwyższy m.in. w :

- wyroku SN z dnia 4 kwietnia 2012 r. II PK 193/11. Stwierdza on, iż „>>wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną<< należy rozumieć jako stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustalonego przez strony w umowie o pracę lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy”,
- uchwale Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1986r. III PZP 42/86. Stwierdzono w niej, że wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, o którym mowa w art. 81 §1 kp obejmuje również dodatek funkcyjny.

Treść ww. uchwały SN wskazuje zatem, iż na zasadach tożsamyh z dodatkiem funkcyjnym należy traktować dodatki : za wysługę lat, motywacyjny oraz za warunki pracy (potwierdza to także treść art. 30 ust. 1 pkt 2 *Karty Nauczyciela*).

Pozostaje zatem do rozstrzygnięcia kwestia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. W tym, zakresie ustawodawca upoważnił organy prowadzące szkoły będące jednostkami samorządu terytorialnego do uregulowania tych kwestii w tzw. regulaminach wynagradzania. Upoważnienie owo znajduje się w art. 30 ust. 6 pkt 2 *Karty Nauczyciela*. Stwierdza ono, iż „organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw”.

W przypadku szkół, dla których organem prowadzącym jest Miasto Bydgoszcz zastosowanie ma *uchwała Nr XLVII/1015/13 Rady Miasta Bydgoszczy z dnia 30 października 2013 r. w sprawie regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom niektórych składników wynagrodzenia (Dz.Urz.Woj.Kuj.-Pom. z 2013r. poz. 3387)* . W §11 ust. 6 pkt 1 ww. *uchwały* stwierdza się, iż godziny ponadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym „przypadające w dniach, w których nauczyciel nie mógł ich zrealizować z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, w szczególności w związku z zawieszeniem zajęć z powodu epidemii lub mrozów - traktuje się jako godziny przepracowane”.

Przepis powyższy jest przepisem szczególnym („*lex specialis*”) w stosunku do art. 81 §1 *kodeksu pracy*. Dlatego też nauczyciele zatrudnieni w szkołach prowadzonych przez Miasto Bydgoszcz za okres zawieszenia prowadzenia działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej dokonanego na mocy *rozporządzenia MEN w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19* zachowują prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym.

Otrzymuje :

1. Adresat,
2. a/a.