

Opinia

w sprawie wypłaty wynagrodzenia w okresie zawieszenia zajęć z powodu zagrożenia epidemiologicznego koronawirusem

Czy nauczycielom przysługują wszystkie dodatki o których mowa w art. 30 Karty Nauczyciela, w tym wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe nieprzepracowane z powodu zawieszenia zajęć z uwagi na zagrożenie epidemiologiczne związane z koronawirusem?

Czy pracownikom samorządowym przysługuje 100% wynagrodzenia wraz z dodatkami w związku z zawieszeniem zajęć w szkole/placówce?

W okresie zawieszenia zajęć w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID 19, zarówno nauczycielom jak i pozostałym pracownikom należy wypłacić wynagrodzenie w pełnej wysokości, wraz ze wszystkimi jego dodatkowymi składnikami.

Uzasadnienie

Przepisy Karty Nauczyciela wprost nie regulują tego typu kwestii. Definicję godziny ponadwymiarowej zawiera art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (zwana dalej KN), zgodnie z którym przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

Organ prowadzący szkołę/placówkę, na podstawie art. 30 ust. 6 pkt 2 KN w stosownej uchwale określa szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. Należy jednoznacznie stwierdzić, że jeżeli w regulaminie wynagradzania nauczycieli przyjętym przez organ prowadzący, są zapisy mówiące o tym, że nauczycielom nie przysługuje wynagrodzenie za godziny niezrealizowane, to są to zapisy niezgodne z upoważnieniem wynikającym z art. 30 ust. 6 pkt 2 KN, o czym mówi Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie z dnia 24 czerwca 2008 r. (II SA/Ol 329/08, LEX nr 519111). Sąd stwierdza, że zawarte w art. 30 ust. 6 KN upoważnienie do wydania regulaminu, w żadnym wypadku nie oznacza, że organ stanowiący gminy może decydować kto i kiedy zachowuje prawo do wynagrodzeń, a kiedy je traci. Podobny pogląd wyraził Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach w wyroku z dnia 27 listopada 2009 r. (IV SA/Gl 364/09, LEX nr 576830).

W związku z tym, że KN nie reguluje instytucji przestoju, ustalenie prawa do wynagrodzenia w okresie zawieszenia zajęć z powodu koronawirusa powinno odbywać się na podstawie art. 81 § 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 91c KN. Przywołana norma prawna ma również zastosowanie do pracowników samorządowych. Prawo do wynagrodzenia **w okresie przestoju z przyczyn dotyczących pracodawcy**, co w tej sytuacji ma miejsce, związane jest bowiem z przesłanką gotowości pracownika do świadczenia pracy. Ustalenie prawa do wynagrodzenia nie wymaga w tej sytuacji żadnych zabiegów "indywidualizujących" stan prawny czy "konkretyzacji" stanu faktycznego. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku

z dnia 4 października 2007 r. (I PK 126/07 LEX nr 467413) „Zorzecznictwa Sądu Najwyższego oraz z dorobku doktryny wynika, iż powszechnie przyjmuje się, że przyjęcie gotowości do pracy pracownika ma miejsce w sytuacji łącznego wystąpienia: zamiaru wykonywania pracy, faktycznej możliwości wykonywania pracy, zewnętrznego wyrazu woli świadczenia pracy oraz pozostawania w dyspozycji podmiotu zatrudniającego przez cały czas niemożności wykonywania pracy. Pod pojęciem gotowości do pracy rozumie się stan świadomości i woli pracownika obiektywnie zdolnego do wykonywania pracy, polegający na rezygnacji z pełnej swobody dysponowania swoją osobą i czasem oraz na godzeniu się na ograniczenia tej wolności na rzecz pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 1959 r., II CR 262/59, PiZS 1960 nr 7, s. 62). Pracownik pozostaje w gotowości do świadczenia pracy, gdy pozostaje do dyspozycji pracodawcy, czyli pozostaje w miejscu określonym przez pracodawcę (z reguły teren zakładu pracy), lub pozostaje w innym miejscu przez siebie wskazanym, gdy pracodawca bezprawnie nie dopuścił pracownika do pracy. Przez pozostawanie w gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p. należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy, podjąć pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 2003 r., I PK 345/02, Prawo Pracy 2004 nr 2, s. 37).”

Zatem, w przypadku doznania przeszkód w świadczeniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, nauczycielowi przysługuje na podstawie art. 81 § 1 k.p. 100% wynagrodzenia wraz z wszystkimi dodatkami o których mowa w art. 30 Karty Nauczyciela, w tym za godziny ponadwymiarowe. Za taką argumentacją przemawia uchwała Sądu Najwyższego z 6 sierpnia 1987 r. (sygn. akt III PZP 29/87, OSNC 1989/1/9). W uchwale Sąd stwierdził, że „**prawidłowa wykładnia art. 35 ust. 4 KN prowadzi do wniosku, że nauczyciel nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za nieodbyte godziny ponadwymiarowe tylko wtedy, gdy przeszkoda (także niezawiniona) w ich odbyciu leży po jego stronie. Jeżeli natomiast nie odbył tych lekcji z innych przyczyn, chociażby niezawinionych, a nawet niezależnych od szkoły, zachowuje prawo do takiego wynagrodzenia. Szkoła bowiem, a nie nauczyciel, odpowiada za prawidłową organizację pracy i na niej spoczywa obowiązek umożliwienia nauczycielowi realizacji godzin pracy (także ponadwymiarowych) zgodnie z planem pracy dydaktycznej lub - w przypadku wystąpienia przeszkód - zapewnienie innej pracy w miejsce objętej planem dydaktycznym. Ryzyko realizacji programu spoczywa na szkole, którego nie może ona przerzucić na nauczyciela także wtedy, gdy odbycie lekcji jest uniemożliwione z powodu nieobecności uczniów na skutek zamknięcia szkoły, np. w okresie niskich temperatur, braku opał czy epidemii lub nawet nie usprawiedliwionej nieobecności całej klasy. Dalej Sąd stwierdza, że „bez znaczenia prawnego dla oceny zachowania przez nauczyciela prawa do wynagrodzenia za nieodbyte godziny ponadwymiarowe z przyczyn leżących po stronie szkoły jest ewentualne uprzedzenie nauczyciela o przyczynach uniemożliwiających odbycie tych godzin, i to z dwóch podstawowych przyczyn: po pierwsze uprzedzenie takie byłoby czynnością przerzucającą na nauczyciela ryzyko prowadzenia szkoły, a po drugie w praktyce prowadziłoby do pozbawienia nauczyciela prawa do wynagrodzenia za nieodbyte godziny ponadwymiarowe nawet, a może przede wszystkim, z przyczyn zawinionych przez szkołę, która zawsze może powiadomić nauczyciela o przeszkodzie odbycia godzin ponadwymiarowych (o mającej się odbyć wycieczce, akademii itp.). W praktyce prowadziłoby to do niestosowania art. 35 ust. 4 Karty, co jest oczywiście sprzeczne z tym przepisem”.**

W przypadku pracowników samorządowych zastosowanie ma również art. 81 § 1 k.p. oraz zapisy regulaminu wynagradzania. Jeżeli regulamin wynagradzania pracowników samorządowych przewiduje dodatki funkcyjne lub specjalne, albo premię regulaminową, to one również powinny zostać pracownikowi wypłacone zgodnie z regulaminem.

Aby więc ustalić prawo do wynagrodzenia z powodu przestoju, o którym mowa w art. 81 § 1 k.p., należy ustalić dwie podstawowe kwestie: to czy przerwa nastąpiła w dniu

stanowiącym ciąg normalnego toku pracy oraz czy pracownik pozostawał do dyspozycji i mógł podjąć pracę na żądanie pracodawcy.

W zaistniałej sytuacji, zarówno nauczyciele jak i pracownicy samorządowi nie zostali dopuszczeni do pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pozostają w dyspozycji pracodawcy i mogą bezzwłocznie podjąć pracę, przez co zachowują prawo do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 81 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią art. 35 ust. 3 KN wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy. W związku z tym, pod pojęciem "wynagrodzenia" należy rozumieć to wynagrodzenie, które zostało wskazane w treści ww. normy. Miesięczna stawka (kwota) wynagrodzenia jest określona w załączniku (tabela) do 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. Nr 22, poz. 181 z późn. zm.).

W przypadku pracowników samorządowych stosuje się: przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych oraz regulamin wynagradzania pracowników samorządowych w danej szkole/placówce i zapisy umów o pracę, zwłaszcza tej części w której określono wysokość wynagrodzenia pracownika.

Reasumując, stanowczo należy stwierdzić, że w okresie zawieszenia zajęć w związku zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID 19, zarówno nauczycielom jak i pozostałym pracownikom należy wypłacić wynagrodzenie w pełnej wysokości, wraz ze wszystkimi jego dodatkowymi składnikami. Pomniejszenie wynagrodzenia pracownika za czas przestoju będzie naruszeniem art. 282 § 1 k.p., naraża pracodawcę na karę grzywny od 1000 do 30000 zł i będzie skutkowało roszczeniem pracownika.

Opinia wydana na podstawie obowiązujących przepisów prawa, wyrokach WSA i SN, oraz komentarzach do wymienionych ustaw.

Zastęca Przewodniczącej
OM NSZZ „Solidarność” POiW RW


Krzysztof Wojciechowski