

Ograniczenie funkcjonowania szkół dotyczy tylko prowadzenia zajęć

Czasowe ograniczenie funkcjonowania jednostek systemu oświaty polega na **zawieszeniu prowadzenia działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej**. Dotyczy to również zajęć indywidualnego nauczania, czy obowiązkowego wychowania przedszkolnego (§ 3 rozporządzenia MEN z 11 marca 2020 r. w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19:

<http://dziennikustaw.gov.pl/D2020000041001.pdf#page=1&zoom=auto,-158,848>)

Formalnie jako zakłady pracy placówki funkcjonują. Proszę zwrócić uwagę, że jednostki systemu oświaty nie zostały zamknięte, tylko ograniczono ich działalność do zakazu prowadzenia zajęć – działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej. Czas pracy nauczycieli to nie tylko realizowanie zajęć w ramach pensum (dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych), ale również wykonywanie innych zadań.

Czas pracy nauczyciela wynosi 40 godzin tygodniowo. Na te 40 godzin składają się:

- zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz (tzw. pensum)
- inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów;
- zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym (art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela).

W okresie zawieszenia działania szkół od 16 do 25 marca nauczyciele nie realizują jedynie pensum, co oznacza, że mogą wykonywać pozostałe czynności jak wypełnianie dokumentacji przebiegu nauczania, przygotowywanie sal, uczestniczenie w radach pedagogicznych, wykonywanie zadań w ramach powołanych zespołów nauczycieli, kontaktowanie się z rodzicami uczniów – generalnie wszystko co mieści się w tzw. zadaniach statutowych (z wyjątkiem realizacji zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów) i zdaniach związanych z przygotowaniem się do zajęć. O tym czy i jakie zadania będzie realizował nauczyciel decyduje dyrektor. Może on zdecydować, że nauczyciele pozostają w domach i co najwyżej kontaktują się z uczniami za pośrednictwem dziennika elektronicznego, czy innych narzędzi informatycznych wskazanych przez MEN:

https://ecrkbialystok.com.pl/index.php/aktualnosci_sg/467-praca-zdalna-z-uczniem-rekomendacje-men

Nauczyciele nie mogą prowadzić zajęć pensum online

Przy obecnym brzmieniu przepisów jest to nieprawidłowe. Rozporządzenie MEN zawiesiło działalność dydaktyczną szkół w całej rozciągłości bez żadnych wyjątków co oznacza, że prowadzenie zajęć pensum online jest niedopuszczalne. O zmiany w tym zakresie postuluje ZNP – aby w drodze wyjątku umożliwić prowadzenie fakultatywnych zajęć dydaktycznych za pośrednictwem internetu. Można jednak organizować inne internetowe zajęcia np. wirtualne kluby zdobywców wiedzy, odkrywców świata, ligi matematyczne, konkursy plastyczne, powtórki materiałów, itd.

W województwie kujawsko-pomorskim od poniedziałku 16 marca rusza e-Szkoła. Przynajmniej na początku będą to lekcje dla ósmoklasistów i maturzystów:

<https://www.kujawsko-pomorskie.pl/informacje-prasowe/35522-epidemia-covid-19-otwieramy-wirtualna-szkole>

Zakłada się, że są to lekcje przygotowujące uczniów do zbliżających się egzaminów, a nie lekcje związane z realizacją podstawy programowej w takiej formie, z ocenianiem, obowiązkowym udziałem.

Z informacji MEN wynika, że w przypadku potrzeby przedłużenia okresu zawieszania zajęć po 25 marca, zostaną wprowadzone niezbędne regulacje umożliwiające realizowanie programu online, w tym zmiany związane z organizacją roku szkolnego.

Nauczyciele pozostają w gotowości do pracy

Zawieszenie zajęć nie prowadzi automatycznie do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

MEN zaproponowało, by uznać że nauczyciele pozostają do dyspozycji dyrektorów i są w gotowości do pracy. Wynika to wprost z komunikatu MEN:

<https://www.gov.pl/web/edukacja/zawieszenie-zajec-w-szkolach>

Jak czytamy:

„W okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty nauczycielom pozostającym w gotowości do pracy przysługuje wynagrodzenie ustalone na podstawie Kodeksu Pracy (art. 81 § 1).

Zgodnie z decyzją Ministra Edukacji Narodowej w dniach 12 i 13 marca br. nauczyciele zobowiązani są do prowadzenia zajęć opiekuńczych. Ponieważ od 16 marca br. uczniowie nie uczęszczają na zajęcia, nauczyciele pozostają do dyspozycji dyrektora szkoły i są w gotowości do wykonywania pracy.

Do decyzji dyrektora przedszkola, szkoły lub placówki należy zarówno decyzja o organizacji pracy nauczycieli w okresie zawieszenia działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, jak i sposobie realizacji gotowości do pracy.”

Nauczyciele mogą, ale nie muszą przebywać w szkole

Formalnie nie ma zakazu przebywania w miejscu pracy nauczycieli i pracowników niepedagogicznych. Co za tym idzie nauczyciele pozostają w dyspozycji pracodawcy, w zależności od decyzji dyrektora – w jednostce oświatowej lub w domu. W tym przypadku MEN odwołuje się do art. 81 Kodeksu pracy wskazując, że nauczyciele są w gotowości do pracy.

W ocenie MEN to *„Do decyzji dyrektora przedszkola, szkoły lub placówki należy zarówno decyzja o organizacji pracy nauczycieli w okresie zawieszenia działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, jak i sposobie realizacji gotowości do pracy.”*

Przy takim założeniu **pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę** (wyrok Sądu Najwyższego, III PK 99/14). Do dyrektora należy organizacja pracy szkoły w dniach zawieszenia zajęć i właściwe zaplanowanie pracy nauczycieli. Dyrektor decyduje, czy wszyscy nauczyciele będą tego dnia wykonywać zadania

służbowe na terenie szkoły, czy też nie. Niektóre z nich nie będą wymagały obecności nauczycieli w szkole. Trochę to przypomina organizację pracy w dni wolne od zajęć w szkołach feryjnych (oczywiście poza możliwością prowadzenia zajęć opiekuńczych). Dyrektor może zdecydować, że nikt nie będzie przebywał w szkole. Zatem finalnie sam rozstrzyga o sposobie realizowania gotowości.

Z informacji jakie pojawiają się w obiegu publicznym różnie to wygląda w różnych częściach kraju. Niekiedy pewne rozwiązania są sugerowane przez organy prowadzące.

W tej sprawie ZNP 12 i 13 marca wystąpiło do MEN i premiera o pilną zmianę przepisów, w ten sposób, aby **zamknąć** szkoły i placówki oświatowe w celu ograniczenia do minimum obecności pracowników na terenie szkół i placówek oświatowych:

<https://znp.edu.pl/potrzebna-jest-nowelizacja-przepisow-ws-zawieszenie-zajec-w-kontekscie-obecnosci-pracownikow/>

Pracownicy administracji i obsługi świadczą pracę

Przynajmniej jest takie założenie. Wynika to z tego, że przecież ograniczenie działalności jednostek oświatowych dotyczy zawieszenia zajęć, a nie zawieszenia działania jednostek jako zakładów pracy. Zatem formalnie zawieszenie działalności dydaktycznej, opiekuńczej i wychowawczej nie oznacza, że pracownicy administracji i obsługi nie mają do wykonania żadnych zadań. Zawieszenie zajęć nie wpływa na wykonywanie zadań przez pracowników niepedagogicznych. Pracownicy administracji i obsługi normalnie świadczą pracę.

Jak czytamy w dalszej części komunikatu MEN:

„W trakcie zawieszenia zajęć, pracownicy administracji i obsługi szkolnej świadczą pracę. To dyrektor szkoły decyduje o organizacji ich pracy.”

W praktyce jednak to dyrektor decyduje jak wygląda organizacja pracy w okresie zawieszenia zajęć. Nie ma powodu, żeby trzymać pracowników samorządowych w szkole, jeżeli pracodawca uzna że nie jest to niezbędne z punktu widzenia działania jednostki, szczególnie w kontekście ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego:

<http://dziennikustaw.gov.pl/D2020000043301.pdf>

Przez pierwsze dni rzeczywiście mogą znaleźć się zadania do wykonania np. przez sprzątaczkę, konserwatorów, sekretariat a później może ich nie być. W takiej sytuacji decyzję podejmuje dyrektor, czy zezwolić na pozostanie w domu.

Nauczyciel może pracować zdalnie

Zgodnie z art. 3 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych w celu przeciwdziałania COVID-19 **pracodawca może polecić pracownikowi (również nauczycielowi) wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna)**. Jeżeli tak się stanie to nauczyciel będzie pracował w domu. Nie jest to telepraca z Kodeksu pracy. Jest oddzielna instytucja prawa pracy wprowadzona w okresie walki z wirusem.

Telepracą jest wykonywanie pracy regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej (np. praca z wykorzystaniem komputera i internetu). Praca zdalna jest pojęciem szerszym, może polegać na tym, że pracownik wykonuje pracę np. w domu bez użycia środków komunikacji elektronicznej (komputera, internetu). O pracy zdalnej decyduje dyrektor, nawet jeżeli nauczyciel o nią wnioskuje.

Trwają prace legislacyjne nad doszczegółowieniem zasad związanych z pracą zdalną:

<https://www.senat.gov.pl/prace/senat/proces-legislacyjny-w-senacie/inicjatywy-ustawodawcze/inicjatywa,111.html>

Według propozycji pracodawca, polecając pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej:

- 1) uzgadnia z pracownikiem miejsce jej wykonywania;
- 2) wyznacza okres jej wykonywania – uwzględniając stopień zagrożenia rozprzestrzenianiem się wirusa na danym obszarze.

Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy zdalnej oraz żądać od pracownika informacji o jej wynikach.

Zatem w rzeczywistości oświatowej polega na ustaleniu wzajemnych zasad między pracownikiem i dyrektorem.

Pracownik niepedagogiczny może pracować zdalnie

Mimo, że z punktu widzenia prawnego pracownik samorządowy świadczy normalnie pracę, bo nie dotyczy go zawieszenie zajęć, możliwe jest wykonywanie pracy również zdalnie. Formalnie jednak decyzja o zastosowaniu pracy zdalnej należy wyłącznie do dyrektora, nawet jeżeli pracownik samorządowy wystąpi z wnioskiem. Nie wszyscy pracownicy mogą wykonywać pracę zdalnie. Trudno, żeby osoba sprzątająca, konserwator, kucharka, dozorca wykonywali pracę zdalnie, ale już pracownik sekretariatu, kadr, czy kierownik gospodarczy – może. W przypadku tych pracowników, którzy nie będą świadczyć pracy zdalnie, pracodawca może zezwolić na pozostanie w domu, uznając, że jest w gotowości do świadczenia pracy.

Wynagrodzenie nauczyciela w okresie zawieszenia zajęć

Według MEN w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty nauczycielom pozostającym w gotowości do pracy przysługuje wynagrodzenie ustalone na podstawie Kodeksu Pracy (art. 81 § 1). Taka informacja przewija się przez kolejne komunikaty, bez bliższego rozwinięcia.

W praktyce pojawiają się różne interpretacje tego przepisu.

Jeżeli uznamy, że do nauczyciela w tym przypadku stosujemy wprost regulacje Kodeksu pracy tzn. uznajemy że okres zawiesza zajęć to przestój w pracy (pracownik nie ma możliwości wykonywania pracy mimo, że zgłasza gotowość do jej wykonywania) to za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (zawieszenie zajęć), przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego **osobistego zaszeregowania**, określonego **stawką godzinową lub miesięczną**. Wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. W wyroku z 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00, Sąd Najwyższy przyjął, że do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 § 1 Kodeksu pracy nie mają zastosowania zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za

urlop i wobec tego w wynagrodzeniu tym nie mogą być uwzględnione inne składniki niż te, które wynikają z zaszeregowania pracownika i są określone stawką godzinową lub miesięczną. W innym orzeczeniu czytamy, że w wynagrodzeniu wynikającym z osobistego zaszeregowania mieszczą się tylko te składniki wynagrodzenia, które mają charakter stały i bezpośrednio związany z funkcją wykonywaną przez pracownika, a zatem wynagrodzenie to nie obejmuje innych dodatkowych składników, np. premii. Wynagrodzenie to należy rozumieć tylko, jako stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustalonego przez strony w umowie o pracę lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy. Nie mieszczą się więc w tym pojęciu wszystkie inne dodatkowe składniki wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2015 r., II PK 298/14). To oznacza prawo do wynagrodzenia, które wynika z wynagrodzenia zasadniczego danej osoby, które jest określone w umowie o pracę. W przypadku nauczycieli **tylko wynagrodzenie zasadnicze bez dodatków.**

Jednak wg ZNP, na podstawie przedstawionej opinii:

<https://znp.edu.pl/opinia-prawna-znp-wynagrodzenie-za-czas-przestoju-w-zwiazku-z-zamknieciem-szkol/>

nauczyciel powinien otrzymać oprócz wynagrodzenia zasadniczego również:

- dodatek stażowy,
- dodatek motywacyjny,
- dodatek funkcyjny,
- dodatek wiejski.

Wskazują, że wszystkie te składniki wynagrodzenia są określone stawką godzinową lub stawką miesięczną.

Według innych komentatorów (również prawników) okres zawieszenia zajęć nie powinien być traktowany jako przestój w pracy. Przy takiej koncepcji, która opiera się na tym, że praca nauczycieli to nie tylko realizowanie pensum. Nauczyciele mogą wykonywać inne czynności (np. przygotowywanie materiałów dla uczniów, korespondencja z rodzicami, udział w radach pedagogicznych, itd.) i dalej to będzie wykonywanie pracy. Wykonywanie pracy nauczycieli to nie tylko prowadzenie zajęć. A skoro tak to wykonują swoje obowiązki i w związku z tym powinni otrzymać normalne wynagrodzenie za pracę - zasadnicze, ze wszystkimi dodatkami, ale bez wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, ponieważ nie ma realnej możliwości ich zrealizowania oraz dodatku za warunki pracy, bowiem z reguły związany jest ze specyficznymi warunkami prowadzenia zajęć, a skoro ich nie ma to i dodatek nie przysługuje. **Potwierdza to orzecznictwo Sądu Najwyższego. 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 wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych oraz dodatku za uciążliwe warunki pracy** (wyrok SN z 2 lutego 2010 r., II PK 186/09).

Godziny ponadwymiarowe w okresie zawieszenia zajęć

Godziny ponadwymiarowe zaplanowane i niezrealizowane nie podlegają odrabianiu. Nauczyciel nie otrzyma wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe, nawet jeżeli były one zaplanowane w arkuszu, czy planie. Wynika to z faktu, że co prawda obecnie nauczyciel ma możliwość wykonywania różnych czynności w ramach swojego czasu prac, ale nie ma realnej możliwości zrealizowania godzin ponadwymiarowych, bo po prostu nie

odbywają się zajęcia. Zatem nauczyciel nawet jeżeli jest gotów do ich wykonywania, chce je przeprowadzić i pozostaje w dyspozycji pracodawcy w szkole, nie może ich przeprowadzić, bo zajęcia zostały zawieszona. Proszę uważać, bo wypłata może być kwalifikowana w kontekście naruszenia dyscypliny finansów publicznych. Jeżeli jednak z treści regulaminu wynagradzania nauczycieli wydanego przez jednostkę samorządu terytorialnego wynikają inne zasady wynagradzania (korzystniejsze), to mają one pierwszeństwo stosowania. Zatem w tym przypadku nauczyciel otrzyma wynagrodzenie mimo, że tych godzin faktycznie nie przepracował.

Praca i wypłata w szkołach niepublicznych

Okres zawieszenia działalności dotyczy na równych prawach zarówno szkoły publiczne, ja i jednostki niepubliczne. Jeżeli nauczyciel jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, to za okres przestoju w związku z zawieszeniem zajęć w szkołach niepublicznych **przysługuje wynagrodzenie jak za gotowość do pracy (art. 81 Kodeksu pracy)**. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów (art. 81 § 1 Kodeksu pracy). **W tym przypadku należy wypłacić tyle ile wynika z umowy z nauczycielem** (bez żadnych dodatków, jeżeli takie były przewidziane wewnętrznymi przepisami). W wynagrodzeniu wynikającym z osobistego zaszerogowania mieszczą się tylko te składniki wynagrodzenia, które mają charakter stały i bezpośrednio związany z funkcją wykonywaną przez pracownika, a zatem wynagrodzenie to nie obejmuje innych dodatkowych składników, np. premii. Wynagrodzenie to należy rozumieć tylko, jako stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustalonego przez strony w umowie o pracę lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2015 r., II PK 298/14). Wynagrodzenie procentowe, czyli 60% wypłaca się gdy w umowie nie ma określonego wynagrodzenia w stałych składnikach określonych stawką godzinową lub miesięczną.

Jeżeli jednak z umowy z nauczycielem wynika, że ma on prowadzić zajęcia, ale i wykonywać inne czynności, to dyrektor może mu zlecić ich wykonywanie w miejscu pracy lub w domu (praca zdalna). W takiej sytuacji nie będzie traktowany jako pracownik w gotowości do pracy tylko wykonujący pracę. Tym samym powinien otrzymać pełne wynagrodzenie.

Umowa zlecenie w placówce niepublicznej

Niestety w tym przypadku nie stosujemy wypłaty wynagrodzenia za przestój z art. 81 Kodeksu pracy. Prawa zleceniobiorców i zleceniodawców określają przede wszystkim: treść umowy i Kodeks cywilny. Kluczowe będzie dokładne zweryfikowanie postanowień umowy zlecenia, która może regulować stosunek zlecenia w sposób odmienny od zasad ogólnych z Kodeksu cywilnego. W praktyce za niezrealizowane godziny wynagrodzenie nie będzie przysługiwało. Za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie. W razie częściowego wykonania zobowiązania może być należne jedynie częściowo (art. 746 § 1 zd. 2 Kodeksu cywilnego). Gdyby wykonanie zlecenia stało się niemożliwe z przyczyn niezależnych od obu

stron, przyjmującemu należy się co najmniej zwrot wydatków i nakładów poczynionych w celu należytego wykonania zlecenia (art. 742 Kodeksu cywilnego).

Urlop wypoczynkowy za okres zawieszenia zajęć

Dyrektor nie ma prawa wysłać nauczycieli na przymusowy urlop wypoczynkowy w placówkach nieferyjnych. W feryjnych urlop wykorzystywany jest w okresie ferii zimowych i letnich. Urlop to uprawnienie pracownicze i pracodawca nie może zmuszać pracownika do wykorzystania urlopu we wskazanym przez siebie terminie. Ewentualny urlop bezpłatny również jest na wniosek pracownika. Bez wniosku nie jest możliwe udzielenie urlopu bezpłatnego na okres zawieszenia zajęć.

Zmiana organizacji roku szkolnego w związku z wirusem

Aktualnie nie ma jeszcze decyzji w tej sprawie. Nie można jednak tego wykluczyć, gdy będzie potrzeba przedłużenia okresu zawieszenia zajęć o kolejne dni. W takiej sytuacji minister edukacji ma niezbędne narzędzia na mocy specustawy ws. koronawirusa. Zgodnie z art. 30c Prawa oświatowego ma możliwość „wyłączyć stosowanie niektórych przepisów” Prawa oświatowego, ustawy o systemie oświaty ustawy o finansowaniu zadań oświatowych, w szczególności w zakresie prowadzenia postępowania rekrutacyjnego, oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów, przeprowadzania egzaminów, organizacji roku szkolnego i organizacji pracy szkół i placówek oświatowych, a także wprowadzić w tym zakresie odrębne unormowania, tak aby zapewnić prawidłową realizację celów i zadań tych jednostek.

Egzamin ósmoklasisty i maturalny

MEN na razie zapewnia, że nie przewiduje zmian w terminach egzaminów ósmoklasisty, które zaplanowano na 21-23 kwietnia 2020 r, jak i maturalnych. Na mocy specustawy minister może przesunąć egzaminy, również maturalne, w drodze rozporządzenia, podobnie jak terminy rekrutacji do liceów lub do szkół wyższych.

Podstawa prawna:

- ustawa z 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 374),
- art. 81 ustawy z 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.),
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 11 marca 2020 roku w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz. U. z 2020 r. poz. 410).

Dariusz Skrzyński

14-03-2020