

Sz. P.

Prezesa Oddziałów ZNP

W odpowiedzi na zapytanie, które wpłynęło do Zarządu Okręgu Śląskiego ZNP, uprzejmie informuję, że wyjazd nauczyciela poza teren szkoły w celu realizacji nauczania indywidualnego odbywa się na polecenie pracodawcy, co za tym idzie powinien być traktowany, jako podróż służbowa w rozumieniu art. 77(5) Kodeksu pracy (o ile wyjazd następuje do innej gminy) lub jako tzw. „jazda lokalna” (o ile nauczyciel porusza się w obrębie gminy, gdzie znajduje się siedziba szkoły). W jednym i drugim przypadku koszt takiego dojazdu nie może obciążać zatrudnionego, lecz powinien zostać pokryty ze środków szkoły (np. jako zwrot kosztów paliwa, zwrot kosztów biletu). Bez znaczenia przy tym jest, czy w planie finansowym szkoły takie środki zostały zabezpieczone, czy też nie. Należy jedynie nadmienić, że to pracodawca określa środek transportu, którym powinien poruszać się nauczyciel. Prawidłowość postępowania dyrektora szkoły w tym zakresie podlega kontroli organów zewnętrznych, m.in. Państwowej Inspekcji Pracy.

Mając na uwadze, iż praktyka dyrektorów szkół nie zawsze pokrywa się z przepisami prawa, poniżej przedstawiam obszernie omówienie przepisów i orzecznictwa w tym zakresie, do ewentualnego wykorzystania w korespondencji z dyrektorami szkół.

Uzasadnienie prawne

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U.2014.191 j.t. ; dalej: „K.N.”) nie przewiduje odrębnych uregulowań dotyczących zasad zwrotu kosztów przejazdu wykonywanych przez nauczyciela na polecenie pracodawcy. W związku z powyższym na podstawie art. 91c KN - zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy (Dz.U.2014.1502 j.t., dalej: „K.p.”) oraz rozporządzenia MPiPS z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U.2013.167, dalej jako: „rozporządzenie”).

Zgodnie z przepisami art. 77(5) § 1 K.p., pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza **stałym miejscem pracy** przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Jednocześnie jak wynika z art. 29 § 1 pkt 2 strony określają w umowie o pracę **miejsce wykonywania pracy**. Jak się powszechnie przyjmuje dopiero wyjazd poza granice gminy gdzie znajduje się siedziba

pracodawcy lub stałe miejsce pracy (np. szkoła) powoduje po stronie pracodawcy zastosowania przepisów o podróżach służbowych („delegacjach”). Dopóki nauczyciel porusza się na terenie gminy, gdzie siedzibę ma szkoła, formalnie nie jest „ w delegacji” lecz wykonuje tzw. „jazdy lokalne”.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego pojęcie „stałego miejsca pracy” (art. 77(5) § 1 K.p.) jest węższe od pojęcia „miejsca wykonywania pracy” (art. 29 § 1 pkt 2).

W dotychczasowych orzeczeniach Sąd Najwyższy wskazywał, że:

1. Z art. 77[5] § 1 k.p. wynika wprost, że podróż służbowa, która jest swoistą konstrukcją prawa pracy, ma charakter incydentalny. Jej podstawę formalną stanowi polecenie wyjazdu służbowego, które powinno określać zadanie oraz termin i miejsce jego realizacji. Zadanie musi być skonkretyzowane i nie może mieć charakteru generalnego. Nie jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach. W konsekwencji wykonywaniem zadania służbowego w rozumieniu art. 77[5] § 1 k.p. nie jest wykonywanie pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. Taka praca bowiem nigdy nie jest incydentalna, ale permanentna (wyrok SN z dnia 10 października 2013 r.; II UK 104/13; *OSNP 2015/1/13*).
2. Podróż służbowa to sytuacja incydentalna w zatrudnieniu, związana z wykonaniem określonego zadania (art. 77⁵ § 1 k.p.). Te cechy decydują o podróży służbowej. **Może więc zachodzić rozbieżność między miejscem pracy określonym w dokumencie umowy o pracę a faktycznym miejscem wykonywania pracy**, co nie znaczy, iż zawsze w sytuacji takiej rozbieżności pracownik wykonuje pracę w podróży służbowej. Miejsce pracy podane w umowie o pracę nie jest bez znaczenia, jednak nie decyduje, gdy stałe i rzeczywiste miejsce pracy jest inne. Kwestia innego (faktycznego), stałego miejsca pracy może wynikać z porozumienia stron i zostać ustalona nawet wbrew zapisowi w umowie o pracę. (wyrok SN z dnia 18 stycznia 2013 r.; II PK 144/12; *LEX nr 1375389*).
3. Pracownik przedsiębiorstwa budowlanego realizującego inwestycje w różnych miejscowościach może mieć w umowie o pracę określone miejsce wykonywania pracy (art. 29 § 1 pkt 2 KP) jako miejsce, gdzie pracodawca prowadzi budowy lub innego rodzaju stałe prace, ewentualnie ze wskazaniem na jakim obszarze. Każdorazowo stałym miejscem pracy takiego pracownika w

rozumieniu art. 77(5) § 1 KP jest to miejsce spośród określonych w umowie o pracę, w którym pracownik **przez dłuższy czas, systematycznie świadczy pracę**. (uchwała SN z 9 grudnia 2011 r.; sygn. akt II PZP 3/11; OSNP 2012/15-16/186)

Odnosząc powyższe do sytuacji prawnej nauczyciela wykonującego zadania z zakresu nauczania indywidualnego, należy uznać, że o ile zadania realizowane na terenie szkoły (liczba godzin pensum) będą dominowały nad nauczaniem indywidualnym, to szkoła zawsze będzie stałym miejscem pracy w rozumieniu art. 77(5) § 1 K.p. Na szczególne podkreślenie zasługuje, że w przytoczonym orzecznictwie ocena „stałości” miejsca pracy oraz „incydentalności” polecenia wyjazdu następuje w sposób zindywidualizowany w odniesieniu do każdego pracownika (a zatem nauczyciela), a nie z uwagi na zakres działania pracodawcy (obwód szkoły).

Tym samym każdy wyjazd zatrudnionego poza teren szkoły do innej miejscowości celem realizowania nauczania indywidualnego powinien być rozliczany w trybie przytoczonego wyżej rozporządzenia. Jak zaś wynika z § 2 pkt 2 ppkt a tego aktu prawnego, z tytułu podróży krajowej oraz podróży zagranicznej, odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje m.in. zwrot kosztów przejazdów oraz dojazdów środkami komunikacji miejscowej. Co za tym idzie, dyrektor szkoły wyznaczając zajęcia nauczania indywidualnego powinien wskazać nauczycielowi właściwy środek transportu do miejsca pobytu ucznia i pokryć związane z tym koszty. Okoliczność, czy w budżecie organu prowadzącego są na powyższe zarezerwowane środki finansowe jest pozbawiona doniosłości prawnej.

Natomiast sytuacja, gdy nauczyciel jest zobowiązany do odbywania zajęć nauczania indywidualnego poza siedzibą, ale na terenie tej samej gminy, gdzie mieści się szkoła (czyli siedziba pracodawcy) nie jest uregulowana w treści K.p. Powyższe zagadnienie było jednak przedmiotem pogłębionej analizy Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 12 marca 2009 r. II PK 198/08; OSNP 2010/21-22/255), gdzie jednoznacznie wskazano, że „Wyznaczenie przez pracodawcę jako zadania roboczego wyjazdu niebędącego podróżą służbową, wymagającego dla jego wykonania poniesienia przez pracownika dodatkowych kosztów, uzasadnia roszczenie o ich zwrot przez pracodawcę (art. 742 k.c. w związku z art. 300 k.p.).”. Jak podniósł SN w treści uzasadnienia: „W stosunkach pracy można stwierdzić przypadki ponoszenia przez pracowników pewnych wydatków związanych z wykonywaniem przez nich zadań wyznaczonych przez pracodawcę, które są im następnie przez pracodawcę rekompensowane. Poza wydatkami na podróże służbowe należą tu koszty używania przez pracowników pracy własnych narzędzi, a także wydatki w postaci kosztów

przejazdu

z siedziby pracodawcy do wyznaczonego miejsca pracy (np. w przypadku przedsiębiorstw remontowo-budowlanych). Poza unormowaniami dotyczącymi podróży służbowych prawo pracy nie zawiera w tym względzie szczególnych przepisów prawa ustawowego (odpowiednie postanowienia mogą znaleźć się w układzie zbiorowym pracy względnie w regulaminie wynagradzania). Należy zatem uznać, że sprawa ta nie została uregulowana

w prawie pracy w związku z czym, po myśli art. 300 k.p. zachodzi potrzeba rozważenia odpowiedniego zastosowania w tej kwestii przepisów Kodeksu cywilnego. Kodeks cywilny zawiera odpowiednie unormowanie w przepisach o zleceniu. Według jego art. 742 zdanie pierwsze, dający zlecenie powinien zwrócić przyjmującemu zlecenie wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia, wraz z odsetkami ustawowymi. Odpowiednie stosowanie, o którym mowa w art. 300 k.p., oznacza stosowanie do stosunków pracy niektórych przepisów Kodeksu cywilnego wprost, innych z odpowiednimi modyfikacjami. W rozważanej sytuacji modyfikacja art. 742 k.c. polegałaby na poszerzeniu zakresu jego zastosowania do stosunku pracy. Co się natomiast tyczy wymaganego przez art. 300 k.p. braku sprzeczności tego unormowania z zasadami prawa pracy, to - zdaniem Sądu Najwyższego - taka sprzeczność nie zachodzi, więcej nawet, wymienione unormowanie stanowi normatywne dopełnienie zasady prawa pracy nieponoszenia przez pracowników kosztów działalności gospodarczej zakładu pracy. W tych warunkach należy przyjąć, że wyznaczenie przez pracodawcę zadania roboczego, wymagającego dla jego wykonania poniesienia przez pracowników dodatkowych kosztów, uzasadnia roszczenie o ich zwrot przez pracodawcę (art. 742 k.c. w związku z art. 300 k.p.).”

Odnosząc powyższe do sytuacji prawnej nauczycieli, należy wskazać, że dyrektor szkoły także w przypadku nauczania indywidualnego na terenie gminy, gdzie szkoła ma swoją siedzibę, powinien zwrócić nauczycielowi koszty związane z przemieszczaniem się.

Michał Olesiak
Prawnik