

Opinia prawna ZNP – wynagrodzenia w czasie zawieszenia zajęć

Marzec 18, 2020

w **Ogólne informacje**

<https://znp.edu.pl/opinia-prawna-znp-wynagrodzenia-w-czasie-zawieszenia-zajec/>

28

WYŚWIETLENIA

Share on FacebookShare on Twitter

Wynagrodzenie za czas przestoju w związku z zamknięciem szkół

Ogół przyczyn uniemożliwiających świadczenie pracy dzieli się na dotyczące pracownika i dotyczące pracodawcy. Przyczyny dotyczące pracodawcy mogą być od niego zależne lub niezależne. Mogą je stanowić zarówno zachowania samego pracodawcy, jak też podmiotów trzecich (również innych pracowników), siły wyższej (klęska żywiołowa) lub przypadku[1].

Pojęcie przestoju ma umocowanie w art. 81 Kodeksu pracy. O przestoju mówimy, gdy pracownik jest gotów do wykonywania pracy, a doznaje przeszkód leżących po stronie pracodawcy (sam fakt gotowości do pracy powoduje, że powinien otrzymać świadczenie pieniężne, a wyjątek stanowić może przestój spowodowany warunkami atmosferycznymi). Taka interpretacja pojęcia „przestój” na tle art. 81 KP sprzyja pełniejszej ochronie prawa pracownika do wynagrodzenia, uwypuklając przy tym ryzyko pracodawcy związane z prowadzeniem zakładu pracy[2]. Jednocześnie zapobiega sytuacjom, w którym brak woli pracodawcy do zatrudniania pracownika, przydzielania mu zadań bądź dopuszczenia do pracy będący jedyną przeszkodą w wykonywaniu pracy sprawi, że pracownik nie otrzyma wynagrodzenia za czas przestoju, tylko dlatego że pracodawca mógł z łatwością tych przeszkód uniknąć[3].

Zgodnie z treścią art. 91c Karty Nauczyciela w sprawie wynagrodzenia za czas przestoju, należy odwołać się do przepisów Kodeksu pracy. Przepis art. 81 § 1 tej ustawy wskazuje, 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 określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Zatem uznać należy, że w ramach wynagrodzenia **za czas przestoju, nauczyciel zachowuje prawo do:**

- wynagrodzenia zasadniczego[4],
- dodatku stażowego[5],
- dodatku motywacyjnego[6] (do końca okresu, na jaki został przyznany),
- dodatku funkcyjnego[7],
- dodatku wiejskiego[8],
- wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe[9] (bez wynagrodzenia za godziny doraźnych zastępstw),
- wynagrodzenie za warunki pracy[10]

Wszystkie te składniki wynagrodzenia są określone stawką godzinową lub stawką miesięczną, winny być zatem wypłacane w czasie przestoju, zgodnie z literalnym brzmieniem art. 81 § 1 Kodeksu pracy.

Istotne jest również to, że wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, przysługujące pracownikowi za okres gotowości do jej wykonywania nie jest ograniczone czasowo[11].

W odniesieniu do **pracowników administracji i obsługi** pracujących w szkołach, również stosuje się art. 81 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z odesłaniem zawartym w art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

Warto podkreślić, że podobne stanowisko zajęło Ministerstwo Edukacji Narodowej, które w komunikacie z 16 marca br. wysłanym do dyrektorów szkół i przedszkoli stwierdziło, że „za dni, w których nauczyciele będą świadczyli pracę, otrzymują wynagrodzenie bez zmian”.

Ministerstwo stwierdziło również, że jeżeli z „przyczyny leżącej po stronie szkoły w określonym czasie pracownik administracji lub obsługi nie będzie świadczyć pracy, pozostaje wówczas do dyspozycji dyrektora szkoły i jest w gotowości do wykonywania pracy. Mają wówczas zastosowanie przepisy art. 81 § 1 Kodeksu pracy, który wskazuje, 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”.

Powyższa opinia i stanowisko Ministerstwa Edukacji Narodowej powinno rozwiązać wątpliwości pracowników szkół, przedszkoli i placówek oświatowych w zakresie wysokości przysługującego wynagrodzenia za czas ograniczenia funkcjonowania publicznych i niepublicznych jednostek systemu oświaty, wprowadzonego Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z 11 marca 2020 r. w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz. U. z 2020 r., poz. 410).

[1] B. Wagner, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex\el. 2018, komentarz do art. 81

[2] dr Joanna Unterschütz, *Prawo pracodawców do lokautu*, MOPR 2019, Nr 3, str. 7

[3] art. 81 KP umiejscowiony jest w Dziale trzecim Kodeksu pracy dotyczącym wynagrodzenia za pracę bezpośrednio po przepisie formułującym regułę prawa do wynagrodzenia za pracę wykonaną, jako jeden z wyjątków

[4] Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – zasada prawna z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86

[5] wysokość tego składnika wynagrodzenia jest określona stawką miesięczną, zgodnie z art. 33 ust. 1 Karty Nauczyciela, zatem jest wliczany do wynagrodzenia przestojowego, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1996 r., I PRN 42/96

[6] wysokość tego składnika jest określona przez pracodawcę stawką miesięczną, na podstawie rozporządzenia MEN, zgodnie z delegacją zawartą w art. 30 ust. 7 Karty Nauczyciela, zatem jest wliczany do wynagrodzenia przestojowego, zgodnie z cyt. wyrokiem Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1996 r.

[7] cyt. Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z 30 grudnia 1986 r.

[8] wysokość tego dodatku jest określona stawką miesięczną, zgodnie z art. 54 ust. 5 Karty Nauczyciela, zatem jest wliczany do wynagrodzenia przestojowego, zgodnie z cyt. wyrokiem Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1996 r.

[9] zob. uchwałę Sądu Najwyższy – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 sierpnia 1987 r., III PZP 29/87, w której stwierdził: „nauczyciel w świetle art. 35 ust. 4 Karty Nauczyciela traci prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe tylko wtedy, gdy ich nieodbycie nastąpiło z przyczyn leżących po jego stronie. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 31 sierpnia 1983 r. III PZP 33/83

[10] wysokość tego składnika jest określona przez pracodawcę (lub organ prowadzący) stawką miesięczną, na podstawie rozporządzenia MEN, zgodnie z delegacją zawartą w art. 30 ust. 7 Karty Nauczyciela, zatem jest wliczany do wynagrodzenia przestojowego, zgodnie z cyt. wyrokiem Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1996 r.

[11] wyrok Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 12/95