



## ZASTĘPCA PREZYDENTA MIASTA STOŁECZNEGO WARSZAWY

pl. Bankowy 3/5, 00-950 Warszawa  
tel. 22 443 10 24, 22 443 10 25, faks 22 443 99 54  
sekretariat.rkaznowska@um.warszawa.pl, www.um.warszawa.pl

Warszawa, 13 marca 2020 r.

**Znak sprawy:** BE-WFO.030.2.2020.IPI

**Dyrektorzy  
przedszkoli, szkół i placówek oświatowych  
prowadzonych przez  
m.st. Warszawę**

*Stanowni Państwo,*

**Dotyczy:** organizacji pracy i wynagradzania w okresie zawieszenia zajęć

W związku z pytaniami dotyczącymi organizacji pracy i wynagradzania w okresie zawieszenia zajęć dydaktyczno – wychowawczych uprzejmie wyjaśniam, że zgodnie z § 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 2020 r. w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz.U. poz. 410) **czasowe ograniczenie funkcjonowania szkół i niektórych placówek oświatowych polega na zawieszeniu prowadzenia działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej. W konsekwencji przepisy rozporządzenia nie dają podstawy do całkowitego zawieszenia działalności tych jednostek**, a tym bardziej uznania, że w okresie od dnia 12 marca 2020 r. do dnia 25 marca 2020 r. pracownicy zwolnieni są z obowiązku świadczenia pracy. Takie stanowisko wydaje się potwierdzać Ministerstwo Edukacji Narodowej wskazując, że okresu tego nie należy traktować jako dodatkowego urlopu lub ferii.

Przypomnieć należy, że stosownie do art. 42 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień. W ramach tego czasu pracy oraz ustalonego wynagrodzenia nauczyciel obowiązany jest realizować oprócz zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, także inne czynności wynikające z zadań statutowych szkoły oraz czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym. Ponadto, w oparciu o art. 81 § 3 Kodeksu pracy pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę. Przykładem takiej pracy jest zlecenie nauczycielom przygotowania i przesłania uczniom materiałów dydaktycznych do samodzielnej pracy w domu (dotyczy to w szczególności uczniów, którzy w tym roku szkolnym przystąpią do różnych egzaminów) lub udział w komisjach rekrutacyjnych.

Jednocześnie Kodeks pracy w art. 81 § 1 stanowi, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego

zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (w odniesieniu do nauczycieli najczęściej mamy do czynienia ze stawką miesięczną).

A zatem, na podstawie ww. przepisów możemy mieć do czynienia z dwiema sytuacjami:

- 1) pracownik wykonuje pracę
- 2) pracownik nie wykonuje pracy, ale pozostaje w gotowości do pracy

#### **Ad 1) Pracownik wykonuje pracę**

W związku z wykonywaniem przez nauczyciela zadań innych niż prowadzenie zajęć oraz innych prac zleconych przez dyrektora szkoły nie można wykluczyć konieczności jego obecności w placówce. Wykonanie niektórych zadań i czynności wymaga stawienia się w miejscu pracy. Dyrektor placówki jako osoba odpowiedzialna za właściwą organizację pracy w placówce kieruje pracą podległych mu pracowników: nauczycieli oraz pracowników obsługi i administracji i decyduje w tym zakresie należąc do niego. Innymi słowy, to dyrektor rozstrzyga, czy w celu realizacji wskazanych zadań wymagana jest obecność nauczyciela w szkole i w jakim wymiarze czasowym. Niewątpliwie jednak należy mieć na uwadze, że czasowe ograniczenie funkcjonowania jednostek oświatowych ma na celu zapobieganie i przeciwdziałanie zarażeniu wirusem COVID-19.

W przypadku, gdy nauczyciel wykonuje zadania i czynności wynikające z art. 42 ust. 2 KN, z wyjątkiem zajęć z uczniami, a także inną pracą zleconą przez dyrektora szkoły (niekoniecznie na terenie placówki – o tym decyduje dyrektor), należałoby przyjąć, że nauczyciel nie znajduje się w gotowości do pracy, lecz pracuje w obowiązującym go wymiarze czasu pracy i przysługuje mu wynagrodzenie za pracę zgodnie z przepisami Karty Nauczyciela, a zatem m.in. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wysługę lat, dodatek motywacyjny i dodatek funkcyjny. Nie przysługuje natomiast wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe z powodu ich niezrealizowania, czy dodatek za trudne lub uciążliwe warunki, chyba, że taką pracę nauczyciel wykonywał (z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i dodatki za trudne lub uciążliwe warunki przysługują jednak za dni 12 i 13 marca br.).

#### **Ad 2) Pracownik nie wykonuje pracy, ale pozostaje w gotowości do pracy**

Jeżeli pracownik w okresie zawieszenia prowadzenia działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej nie wykazuje żadnej aktywności, nie wykonuje zadań wynikających z łączącego go stosunku pracy i dyrektor nie zleca mu określonych czynności, trudno uznać, że pracownik wykonuje pracę – można co najwyżej uznać, że pozostaje w gotowości do pracy. W takiej sytuacji przysługuje mu wynagrodzenie za gotowość zgodnie z kodeksem pracy (a nie za pracę).

Na podstawie art. 81 § 1 Kodeksu pracy będzie to wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną. Sąd Najwyższy w wyroku z 25.04.1985 r. stwierdził, że przepis art. 81 KP nie zawiera bliższego sprecyzowania pojęcia „stawka osobistego zaszeregowania”, a w szczególności brak jest w nim wskazań, jakie składniki wynagrodzenia mają charakter „stawki osobistego zaszeregowania”. Sąd wskazał, że zasady wykładni logicznej wskazują, że – w razie braku ustawowego określenia pojęcia „stawka osobistego zaszeregowania” – przez omawiane wynagrodzenie rozumieć należy wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją wykonywaną przez pracownika lub zajmowanym przez niego stanowiskiem, a nie wynagrodzenie, którego uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. okresu pracy, świadczenia pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wykonania określonych zadań. Przy takim założeniu przez pojęcie „stawka osobistego zaszeregowania” rozumieć

należy otrzymywane przez pracownika wynagrodzenie zasadnicze, jak również przypisany do danego stanowiska dodatek funkcyjny.

Powyższe zostało potwierdzone w uchwale Sądu Najwyższego z 30.12.1986 r. W uchwale tej Sąd dodatkowo wskazał, że związek między wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkiem funkcyjnym a pełnioną przez pracownika funkcją kierowniczą upoważnia do postawienia tezy, że dodatek funkcyjny wraz z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika na stanowisku kierowniczym stanowi minimum wynagrodzenia, który musi otrzymać taki pracownik, jeżeli przepisy przewidują dla zajmowanego przez niego stanowiska dodatek funkcyjny. Takiego związku z wynagrodzeniem zasadniczym nie wykazują inne dodatkowe składniki wynagrodzenia za pracę, toteż pojęcie „wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszczerowania” nie może objąć innych dodatków.

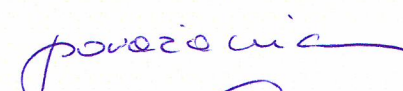
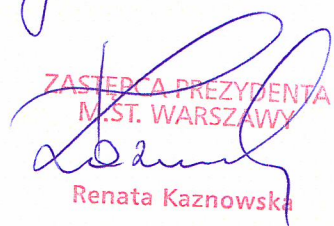
W związku z powyższym, w przypadku niewykonywania pracy lecz tylko pozostawiania w gotowości do pracy nauczycielowi przysługiwać będzie tylko wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny.

Niezależnie od powyższego Urząd m.st. Warszawy wystąpił do MEN o interpretację przepisów dotyczących wynagradzania nauczycieli w okresie zawieszenia prowadzenia działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, tak aby stosować jednolite rozwiązania w skali całego kraju.

#### **Pracownicy administracji i obsługi**

W odniesieniu do pracowników administracji i obsługi wskazać należy, że zgodnie z informacjami zawartymi na stronie internetowej MEN pracownicy ci w okresie ograniczonego funkcjonowania placówki świadczą pracę. Należy jednak podkreślić, że o ostatecznej organizacji pracy i zakresie wykonywanych zadań decyduje dyrektor placówki.

Intencją m.st. Warszawy jest podjęcie wszelkich możliwych działań, aby ograniczyć negatywne dla uczniów skutki wynikające z czasowego ograniczenia funkcjonowania szkół. Dlatego ważne jest wykorzystanie nowoczesnych narzędzi elektronicznych przy pomocy, których nauczyciele mogą komunikować się z uczniami.

   
  
Renata Kaznowska

...the ... ..

...the ... ..

...the ... ..

...the ... ..

...the ... ..

...the ... ..

