

Lublin, 8 kwietnia 2020 r.

RIO-I-430/14/20

Pan Jerzy Lewczuk

Wójt Gminy

ul. Gminna 4

22-375 Izbica

Szanowny Panie Wójcie

Regionalna Izba Obrachunkowa w Lublinie odpowiadając na pytanie z 25 marca 2020 r. wyjaśnia:

Za organizację czasu pracy zgodnie z obowiązującym wymiarem zatrudnienia pracowników szkoły odpowiada dyrektor jako ich przełożony służbowy, na podstawie art. 68 ust. 5 ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 1148 ze zm.) oraz art. 94 pkt 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.).

Kwestię wynagrodzenia nauczycieli w przypadku ograniczenia funkcjonowania szkół w związku z ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemicznego należy rozpatrywać w zależności od tego, czy nauczyciel realizuje zajęcia w sposób zdalny, czy też pozostaje w dyspozycji pracodawcy. Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Edukacji Narodowej określonym w komunikacie z dnia 16 marca 2020 r. za pracę wykonaną w czasie zawieszenia zajęć nauczycielom przysługuje wynagrodzenie bez zmian, z wyjątkiem dodatku za warunki pracy, który jest należny wyłącznie za godziny przepracowane w określonych warunkach pracy. Obejmuje to przepracowany czas, zarówno w siedzibie placówki oraz za wykonywanie pracy zdalnej (poza siedzibą przedszkola lub szkoły) poleconej przez dyrektora na podstawie art. 3 ustawy z 2 marca 2020 r. 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). Zgodnie z brzmieniem § 11 w zw. z § 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz. U. z 2020 r. poz. 493) dopuszczono również możliwość wypłacenia wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe tym nauczycielom, którzy pomimo zawieszenia zajęć przed 25 marca 2020 r. faktycznie przeprowadzili je bezpośrednio z uczniami w wymiarze przekraczającym pensum.

Natomiast w przypadku pozostawania w gotowości do pracy z powodu ograniczenia działalności w związku zagrożeniem COVID-19, nauczyciele oraz pracownicy szkół niebędący nauczycielami, którym dyrektor nie przydzielił zadań służbowych w wymiarze zgodnym z wymiarem zatrudnienia, zachowują prawo do wynagrodzenia przestojowego, o którym mowa w art. 81 § 1 kodeksu pracy. Przepis ten stanowi bowiem, 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, 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 (w 2020 r. – 2600 zł).

Podobne stanowisko jak Ministerstwo Edukacji Narodowej w przedmiotowym zakresie zajęła Państwowa Inspekcja Pracy w wyjaśnieniach z dnia 13 marca 2020 r. Podziela je również tut. Izba.

Wynagrodzenie za gotowość do wykonywania pracy, o którym mowa w art. 81 § 1 Kodeksu pracy oblicza się za godziny pozostawania w gotowości do pracy w danym miesiącu, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, zgodnie z § 4a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 927). Ponieważ dla nauczycieli oraz pracowników samorządowych szkół i placówek niebędących nauczycielami przepisy płacowe przewidują wynagradzanie według stawek osobistego zaszeregowania, a więc według wynagrodzeń zasadniczych określonych miesięcznie, mają do nich zastosowanie te regulacje.

Stosownie do powyższego, w wynagrodzeniu tym nie mogą być uwzględnione inne składniki niż te, które wynikają z zaszeregowania pracownika i są określone stawką godzinową lub miesięczną (wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00, OSNP 2002/11/268). Wyjaśnić przy tym należy, że w orzecznictwie ukształtowało się jednolite stanowisko w zakresie uwzględnienia dodatku funkcyjnego (przysługującego pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym) w wynagrodzeniu przestojowym (wyrok Sądu Najwyższego z 8.02.2018 r., I PK 347/16). Do stawki osobistego zaszeregowania nie wliczamy zaś dodatku stażowego (wyrok Sądu Najwyższego z 16.11.2000 r., I PKN 455/00), dodatku za warunki pracy i godziny nadwymiarowe (wyrok Sądu Najwyższego z 2.02.2010 r., II PK 186/09). Ponadto w ramach wynagrodzenia za przestój nie jest wypłacany dodatek motywacyjny.

W załączeniu przesyłam powołane w piśmie stanowisko MEN oraz wyjaśnienia PIP.

Jednocześnie informuję, że Regionalna Izba Obrachunkowa w Lublinie, prowadząc działalność informacyjną, instruktażową i szkoleniową przedstawia wyłącznie swoje stanowisko i nie jest upoważniona do wydawania rozstrzygnięć w indywidualnych sprawach ani do dokonywania wiążącej wykładni przepisów prawa.

Jacek Grządka