

□

Opracował: Stanisław Kłak

□

□

Opinia prawna

w sprawie wypłaty nauczycielom □ wynagrodzenia za zrealizowane □ godziny doraźnych zastępstw przydzielone przez dyrektora szkoły

□

□

W naszej szkole realizujemy godziny doraźnych zastępstw nie otrzymując za to żadnego wynagrodzenia. Dyrektor uzasadnia to tym, że wykonujemy dodatkowe, zlecone zajęcia w ramach obowiązującego 40 godzinnego tygodnia pracy. Takie działanie dyrektora wynika z decyzji organu wykonawczego JST (Wójta Gminy, Burmistrza, Prezydenta Miasta)

Czy jest to zgodne z art. 35 Karty Nauczyciela i obowiązującymi przepisami prawa pracy?

□

Odpowiedź:

□

W żadnym przypadku godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw nie są związane z czasem pracy nauczyciela określonym w art. 42 Karty Nauczyciela. Dlatego też ustawodawca w art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela zagwarantował nauczycielom wynagrodzenie za ich zrealizowanie, które wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy. Tak więc pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia za zrealizowane godziny doraźnych zastępstw. Nie wypłacając tego wynagrodzenia pracodawca w rażący sposób narusza obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa pracy i może być ukarany karą grzywny.

Działania dyrektora polegające na niewypłacaniu nauczycielom wynagrodzenia za godziny doraźnych zastępstw stanowią wykroczenie przeciwko prawom pracownika zgodnie z art. 282 1 pkt. 1 Kodeksu pracy i jako takie podlegają karze grzywny.

Uzasadnienie

□

Przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela. **Podstawa prawna:** art. 35 ust. 2a

Zgodnie z definicją nauczyciel realizuje godzinę doraźnego zastępstwa w przypadku, gdy na polecenie dyrektora szkoły prowadzi zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze z dziećmi lub młodzieżą, w czasie gdy inny nauczyciel, który faktycznie powinien realizować te zajęcia w ramach ustalonego pensum, o którym mowa w art. 42 ust. 2 pkt 1 KN i zgodnie z ustalonym planem zajęć, jest nieobecny.

Godziny doraźnych zastępstw powoływane są przez dyrektora w sytuacji nagłej potrzeby spowodowanej nieobecnością innego nauczyciela, w celu konieczności zapewnienia prawidłowej realizacji zadań szkoły, a nawet tylko po to, aby zapewnić opiekę uczniom w czasie lekcji, gdy nauczyciel prowadzący zajęcia jest nieobecny. Nauczyciel realizuje doraźne zastępstwo, gdy zgodnie z poleceniem dyrektora szkoły prowadzi zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze z dziećmi lub młodzieżą, w czasie gdy inny nauczyciel, który faktycznie powinien realizować te zajęcia w ramach ustalonego pensum, o którym mowa w art. 42 ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela, zgodnie z ustalonym planem zajęć, jest nieobecny. W nagłej sytuacji nieobecności innego nauczyciela dyrektor szkoły może polecić doraźne zastępstwo dowolnemu nauczycielowi. Nauczyciel, któremu dyrektor szkoły przydzielił doraźne zastępstwo, nie może odmówić jego realizacji.

Ważne! Celem powołania przez ustawodawcę godzin doraźnych zastępstw jest stworzenie uczniom przebywającym na terenie szkoły bezpieczeństwa w sytuacji nieprzewidzianej organizacyjnie (np. choroba nauczyciela). Zgodnie z § 13 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach

i placówkach (Dz. U. z 2003 r. Nr 6, poz. 69) niedopuszczalne jest prowadzenie jakichkolwiek zajęć w szkole bez nadzoru upoważnionej do tego osoby.

Dlatego w sytuacji nagłej nieobecności nauczyciela, w celu zapewnienia opieki w czasie zajęć, o ile dyrektor szkoły nie ma możliwości powierzenia prowadzenia zajęć nauczycielowi posiadającemu kwalifikacje, poleca przeprowadzenie ich innemu nauczycielowi.

Oczywiście racjonalnie działający dyrektor szkoły w pierwszej kolejności przydzieli godziny doraźnych zastępstw nauczycielowi, który posiada kwalifikacje do prowadzenia tych zajęć. Zdarzają się jednak sytuacje, że jest to z przyczyn obiektywnych niemożliwe i wówczas godziny doraźnych zastępstw przydziela się nauczycielom innej specjalności.

Organ prowadzący szkołę, będący jednostką samorządu terytorialnego posiada jedynie kompetencje do określania dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu szczegółowych warunków obliczania

i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. **Podstawa prawna:**

art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela

Przepis art. 30 ust. 6 pkt 2 Kart Nauczyciela upoważnia organ stanowiący regulamin – JST - do ustalania w regulaminie jedynie szczegółowych warunków obliczania

i wypłacania wynagrodzenia. Przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.

Podstawa prawna:

art. 35 ust. 2a

za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.

W tej sprawie mamy także ukształtowane orzecznictwo sądowe:

Wyrok

Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie z dnia 7 listopada 2007 r. - sygn.

II SA/Rz 585/07.

Wynagrodzenie nauczyciela za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszczerowania nauczyciela z uwzględnieniem dodatków za warunki pracy. Oznacza to, że każdy nauczyciel wykonujący pracę w godzinach doraźnych zastępstw ma prawo do wynagradzania z tego tytułu. Przepisy Karty Nauczyciela nie wprowadzają w tym zakresie żadnych wyjątków. **Podstawa prawna:** art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela .

Przez stawkę osobistego zaszeregowania nauczyciela, któremu powierzono doraźne zastępstwo, należy rozumieć przysługującą mu wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, określoną zgodnie z tabelą zaszeregowania oraz minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r.

w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. Nr 22, poz. 181, z późn. zm.) z zastrzeżeniem, że w przypadku gdy na mocy art. 30 ust. 10 Karty Nauczyciela organ prowadzący szkoły podwyższył minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, przez stawkę osobistego zaszeregowania nauczyciela należy rozumieć odpowiednio tę podwyższoną stawkę.

Zgodnie z art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela wynagrodzenie za godziny doraźnego zastępstwa stanowi składnik wynagrodzenia nauczyciela. Wspomniany składnik wynagrodzenia jest wpłacany z dołu po ich zrealizowaniu przez nauczyciela- **podstawa prawna:** art. 39 ust.4 Karty Nauczyciela.

Zgodnie z [art. 39 ust. 3](#) i [ust. 4](#) Karty Nauczyciela, wynagrodzenie wypłaca się nauczycielowi miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca lub, gdy pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy wynagrodzenie wypłacane jest

w dniu następnym. Składniki wynagrodzenia, których wysokość może zostać ustalona na podstawie już wykonanych prac wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca. Do takich składników wynagrodzenia nauczyciela należy zaliczyć wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. Zatem wynagrodzenie za te składniki wynagrodzenia nauczyciela powinny być wypłacane w ostatnim dniu miesiąca.

Wypłata wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw

w innym dniu jest dopuszczalna wyłącznie w przypadku, gdy ostatni dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy - wtedy wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień.

Działania dyrektora polegające na niewypłacaniu nauczycielom wynagrodzenia za godziny doraźnych zastępstw stanowią wykroczenie przeciwko prawom pracownika zgodnie z art. 282 1 pkt. 1 Kodeksu pracy i jako takie podlegają karze grzywny.

Czas pracy nauczyciela nie może przekraczać 40 godzin na tydzień.

W ramach tego czasu nauczyciel realizuje nie tylko zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, ale także inne czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły, jak też zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym. Do czynności wynikających z zadań statutowych szkoły możemy zaliczyć na przykład: - udział w posiedzeniach rady pedagogicznej, spotkania z rodzicami, sprawdzanie prac pisemnych uczniów. Należy zaznaczyć, że wprowadzie czas pracy nauczyciela wynosi do 40 godzin na tydzień, nie oznacza to, że nauczyciel ma obowiązek przebywać w szkole przez tyle godzin w tygodniu. Nauczyciel w ramach tego czasu wykonuje bowiem pewne czynności poza szkołą. Godziny ponadwymiarowe, jak i doraźnych zastępstw mogą być realizowane wyłącznie przez nauczycieli, którzy jednak bardzo często mylą te godziny z godzinami nadliczbowymi, o których mowa w Kodeksie pracy. Otóż godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw są to godziny zrealizowane przez nauczyciela ponad obowiązujący go tygodniowy wymiar zajęć.

W przypadku godzin ponadwymiarowych są one przydzielone w arkuszu organizacyjnym, natomiast godziny doraźnych zastępstw, które nie wynikają z arkusza organizacyjnego, przydzielane są w zastępstwie nieobecnego nauczyciela. W żadnym przypadku godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw nie są związane z czasem pracy nauczyciela określonym w art. 42 Karty Nauczyciela. Dlatego też ustawodawca w art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela zagwarantował nauczycielom wynagrodzenie za ich zrealizowanie, które wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy. Tak więc pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia za zrealizowane godziny doraźnych zastępstw. Nie wypłacając tego wynagrodzenia pracodawca

w rażący sposób narusza obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa pracy i może być ukarany karą grzywny.

Zakaz zrzekania się prawa do wynagrodzenia i przenoszenia tego prawa na inną osobę.

Zgodnie z art. 84 kodeksu pracy pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Pracownik, w świetle tego przepisu, nie może zastrzec

więc w umowie o pracę, że będzie wykonywać swą pracę bez wynagrodzenia. Jeżeli nawet zastrzeżenie takie poczyni, to nie wywoła ono skutków prawnych. Zrzeczenie się wynagrodzenia za pracę jest zakazem o charakterze bezwzględny i dotyczy wszystkich pracowników. Oznacza to, że objęci są nim również ci pracownicy, w stosunku do których kodeks pracy stosuje się tylko w sprawach nie uregulowanych odmiennie mocą przepisów szczególnych.

Zakaz zrzekania się prawa do wynagrodzenia odnosi się do całego wynagrodzenia, jak i poszczególnych jego składników, oraz konkretnych, niezaspokojonych roszczeń pracowniczych. Pracownik może jednak zrzec się wynagrodzenia należnego za już wykonaną pracę. Jego oświadczenie przybiera w tej sytuacji prawną postać zwolnienia pracodawcy z długu. Uprawnienie do swobodnego dysponowania otrzymanym wynagrodzeniem jest absolutnym prawem pracownika. Może on w związku z tym otrzymane wynagrodzenie przeznaczyć nie tylko na zaspokojenie potrzeb swoich i swojej rodziny, ale także przekazać je dowolnej instytucji (np. fundacji, organizacji kościelnej), osobie lub organizacji. Formą ograniczenia swobody dysponowania prawem do wynagrodzenia jest wprowadzenie przez ustawodawcę zakazu przenoszenia tego uprawnienia na inną osobę. Zakaz ten wyklucza zatem możliwość składania oświadczeń woli (oświadczeń jednostronnych, zawierania umów) przenoszących prawo do wynagrodzenia na inną osobę. Zakaz ten nie jest jednak tożsamy z możliwością odbierania wynagrodzenia przez osobę upoważnioną przez pracownika, współmałżonka, na mocy przepisów art. 28 i 29 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, lub na podstawie prawomocnego orzeczenia sądu.

Stanisław Kłak, doradca ds. prawnych ZOP ZNP

Rzeszów, 20.02.2013 r.

