

## FORMY REALIZACJI PRZEZ NAUCZYCIELI OBOWIĄZKOWEGO PENSUM ORAZ ZASADY WYNAGRADZANIA NAUCZYCIELI W OKRESIE OGRANICZENIA FUNKCJONOWANIA JEDNOSTEK SYSTEMU OŚWIATY

### I. Formy realizacji przez nauczycieli obowiązkowego pensum w czasie epidemii

1. Formy realizacji przez nauczycieli obowiązkowego pensum wskazuje § 7 ust. 1 i ust. 3 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. poz. 493 z późn.m.) – dalej r.szcz.rozw., a także wydano nowe rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 sierpnia 2020 r. *w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19* (Dz.U. poz. 1389) – dalej r.czas.ogran.

Rozporządzenie wskazuje trzy formy realizacji obowiązkowego pensum w okresie zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty:

- praca zdalna, tj. z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu realizacji tych zajęć (§ 7 ust. 1 r.szczeg.rozw.),
- inny określony przez dyrektora sposób realizacji zajęć, jeżeli praca nie może być wykonywana w sposób zdalny (§ 7 ust. 1 r.szczeg.rozw.),
- praca stacjonarna w formie zajęć opiekuńczo-wychowawczych (§ 7 ust. 3 r.szczeg.rozw.).

2. Zgodnie z treścią § 7 ust. 1 i ust. 3 r.szczeg.rozw. zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu realizacji tych zajęć (praca zdalna), a także zajęcia wynikające z prowadzonej przez jednostkę systemu oświaty działalności opiekuńczo-wychowawczej (zajęcia opiekuńczo-wychowawcze) są realizowane w ramach obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz – a więc w ramach obowiązków określonych w art. 42 ust. 2 pkt 1 KN.

W przypadku gdy zajęcia realizowane w formie zdalnej, w inny sposób określony przez dyrektora, lub w formie zajęć opiekuńczo-wychowawczych, realizowane są powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych – wówczas nauczyciel pracuje w ramach godzin ponadwymiarowych, o których mowa w art. 35 KN.

Zajęcia określone w § 7 ust. 1 i ust. 3 r.szczeg.rozw. nauczyciel realizuje w ramach obowiązującego go tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć (art. 42 ust. 3, ust. 4a, ust. 5c, ust. 7 pkt 3 KN), a w przypadku godzin zajęć realizowanych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć - w ramach godzin ponadwymiarowych (art. 35 KN).

3. Dyrektor jednostki systemu oświaty, który zlecił nauczycielowi stacjonarne prowadzenie zajęć opiekuńczo-wychowawczych w ramach obowiązkowego pensum zajęć (§ 7 ust. 1 i ust. 3 r.szczeg.rozw.), jest zobowiązany do określenia na nowo organizacji realizacji przez tego nauczyciela tychże zadań w ramach pensum (art. 42 ust. 3, ust. 4a, ust. 5c, ust. 7 pkt 3 KN), a w przypadku godzin zajęć realizowanych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć - w ramach godzin ponadwymiarowych (art. 35 KN).

Oczywiście z powyższej normy nie wynika prawo do zmiany warunków pracy nauczyciela, a więc np. do dokonywania ograniczenia wymiaru zatrudniania, obchodząc przepisy pragmatyki nauczycielskiej, ale o sporządzenie nowego harmonogramu pracy nauczyciela – w ramach wymiaru zatrudnienia i czasu pracy, jaki dotychczas nauczyciela obowiązywał.

Tak więc zmiana organizacji realizacji zadań w ramach pensum oznacza jedynie konieczność sporządzenia nowego grafiku pracy dla danego nauczyciela, który w ramach zadań wykonywanych na podstawie art. 42 ust. 1 pkt 1 KN został zobowiązany do realizacji zajęć opiekuńczo-wychowawczych w siedzibie jednostki systemu oświaty.

## II. Kwestia czasu pracy i obowiązkowego pensum oraz trwania zajęć lekcyjnych w czasie epidemii

1. Praca zdalna, tj. z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu realizacji tych zajęć (§ 7 ust. 1 r.szczeg.rozw.), praca wykonywana w inny określony przez dyrektora sposób realizacji zajęć, jeżeli praca nie może być wykonywana w sposób zdalny (§ 7 ust. 1 r.szczeg.rozw.), a także praca stacjonarna w formie zajęć opiekuńczo-wychowawczych (§ 7 ust. 3 r.szczeg.rozw.) – jest pracą wykonywaną w ramach obowiązkowego pensum zajęć.

Wymiar obowiązkowego pensum zajęć określa pragmatyka nauczycielska w art. 42 ust. 3, ust. 4a, ust. 5c, ust. 7 pkt 3 KN.

Tak więc dyrektor szkoły, określając harmonogram pracy nauczyciela realizującego pracę w formie określonej w § 7 ust. 1 r.szczeg.rozw. i § 7 ust. 3 r.szczeg.rozw., nie może naruszać ww. norm pragmatyki nauczycielskiej w zakresie wymiaru obowiązkowego pensum.

Praca wykonywana w formach wskazanych w treści § 7 ust. 1 r.szczeg.rozw. i § 7 ust. 3 r.szczeg.rozw. nie jest formą realizacji zajęć statutowych szkoły, tj. w elementach czasu pracy określonych w art. 42 ust. 2 pkt 2 i 3 KN - a więc w ramach 40-godzinnego czasu pracy.

Ewidencji czasu pracy podlegają wyłącznie zajęcia realizowane w ramach pensum, a więc w formie wskazanej w § 7 ust. 1 r.szczeg.rozw. i § 7 ust. 3 r.szczeg.rozw. Zgodnie z treścią art. 42 ust. 7a KN zajęcia i

czynności realizowane w ramach obowiązkowego pensum są rejestrowane i rozliczane w okresach tygodniowych odpowiednio w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć.

Godzinami pracy nauczyciela w formach wskazanych w treści § 7 ust. 1 r.szczeg.rozw. i § 7 ust. 3 r.szczeg.rozw. są godziny pracy szkoły.

Niezależnie od zapisów regulaminu pracy każdemu nauczycielowi przysługuje w każdej dobie 11 godzin odpoczynku – według dyspozycji art. 132 § 1 k.p.

2. Zgodnie z treścią § 1a r.szczeg.rozw. godzina lekcyjna zajęć edukacyjnych prowadzonych przez nauczyciela z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu realizacji tych zajęć trwa 45 minut. W uzasadnionych przypadkach dyrektor jednostki systemu oświaty może dopuścić prowadzenie tych zajęć w czasie nie krótszym niż 30 minut i nie dłuższym niż 60 minut.

W praktyce powstaje problem ustalenia wzajemnych relacji między przepisami dotyczącymi organizacji zajęć edukacyjnych, a czasem pracy nauczycieli.

Ewidencjonowany czas pracy nauczycieli realizowany w ramach pensum określa art. 42 ust. 3 w zw. z ust. 7a KN. Regulacja normatywna art. 42 KN posługuje się terminem „*godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych*”, a nie pojęciem „*godziny lekcyjnej*” lub „*godziny zajęć edukacyjnych*”.

W tym zakresie powstaje kryterium różnicujące definicję czasu pracy nauczyciela, określone w art. 42 KN, który stanowi normatywną regulację, oraz techniczną dyspozycję dotyczącą długości trwania zajęć lekcyjnych w szkole, określoną w § 1a r.szczeg.rozw., oraz także w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. *w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół* (Dz.U. Nr 61 poz. 624 ze zm.) – dalej r.ram.stat.

Nie są to pojęcia tożsame, chociaż są one niesłuchanie często mylone i traktowane jako pojęcia tożsame. Podkreślić jednak należy ponownie, że art. 42 KN dotyczy czasu pracy nauczycieli, zaś przepisy wynikające z treści § 1a r.szczeg.rozw. i r.ram.stat. wyłącznie technicznej organizacji zajęć w szkole.

Normy § 1a r.szczeg.rozw. i r.ram.stat. nie służą do rozliczania czasu pracy nauczycieli, ponieważ te kwestie są całościowo uregulowane w ustawie Karta Nauczyciela. Ani rozporządzenie r.szczeg.rozw., ani r.ram.stat. nie są wydane na podstawie pragmatyki nauczycielskiej, tylko odpowiednio ustawy Prawo oświatowe i ustawy *o systemie oświaty*. Ustawy te nie dotyczą statusu pracowniczego nauczycieli, oraz ich uprawnień i obowiązków pracowniczych – tylko organizacji funkcjonowania jednostek systemu oświaty.

Czas pracy nauczyciela jest okresem w ramach którego musi on pozostawać w przyjętym rozkładzie czasu pracy do dyspozycji pracodawcy. Natomiast czas trwania zajęć dydaktycznych określa długość trwania konkretnych jednostek lekcyjnych lub innych zajęć opiekuńczo-wychowawczych w szkole.

Z treści § 1a r.szczeg.rozw. wynika, że godzina zajęć edukacyjnych ma trwać od 30 do 60 minut.

Natomiast należy zauważyć, że także na gruncie obowiązujących już norm statut szkoły określa organizację szkoły z jednoczesnym uwzględnieniem m.in. przepisów dotyczących trwania godziny lekcyjnej oraz innych zajęć edukacyjnych. Z treści załączników do r.ram.stat. wynika, że godzina lekcyjna trwa 45 minut, zaś w uzasadnionych przypadkach dopuszcza się prowadzenie zajęć edukacyjnych w czasie od 30 do 60 minut, zachowując ogólny tygodniowy czas zajęć ustalony w tygodniowym rozkładzie zajęć. Zatem także na podstawie już aktualnego stanu prawnego można dokonać skrócenia bądź wydłużenia trwania zajęć edukacyjnych.

Jak należy rozumieć dyspozycja § 1a r.szczeg.rozw. będzie miała pierwszeństwo stosowania w szkołach, których funkcjonowanie zostało ograniczone w związku z epidemią, przed normami wynikającymi z r.ram.stat. i statutów szkół.

Reasumując powyższe rozważania: zapisy § 1a r.szczeg.rozw. i r.ram.stat. należy interpretować w sensie technicznym, tj. dotyczącym organizowania zajęć dydaktycznych w szkole, nie zaś w zakresie ściśle rozumianego czasu pracy nauczycieli, który został określony w treści art. 42 KN.

Taka interpretacja jest związana ze sposobem rozliczania czasu pracy nauczycieli.

Każda godzina zajęć edukacyjnych, nawet jeżeli trwa 30 minut, realizowana w ramach obowiązkowego pensum o którym mowa w art. 42 ust. 2 pkt 1 KN, powinna być rozliczana jako zegarowa godzina pracy nauczyciela w ramach obowiązującego nauczyciela wymiaru pensum. Inny przelicznik prowadziłby do naruszenia dyspozycji art. art. 42 ust. 3, ust. 4a, ust. 5c, ust. 7 pkt 3 KN i pozanormatywnego zawyżenia norm dotyczących wymiaru obowiązkowego pensum nauczycieli.

3. Zgodnie z treścią § 1 pkt 15 r.szczeg.rozw. w okresie ograniczenia funkcjonowania jednostki systemu oświaty dyrektor może, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej, czasowo zmodyfikować odpowiednio tygodniowy rozkład zajęć lub semestralny rozkład zajęć w zakresie prowadzonych w jednostce systemu oświaty zajęć z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu realizacji tych zajęć.

Przyjmując za aktualne rozważania z punktu 2 niniejszej opinii należy podkreślić, że także i modyfikacja określona w § 1 pkt 15 r.szczeg.rozw. ma charakter techniczny i organizacyjny, a nie charakter pracowniczy. Oznacza to, że kompetencja dyrektora szkoły dotyczy wyłącznie organizacji tygodniowego lub semestralnego rozkładu zajęć, a nie dokonywania zmian warunków pracy i płacy nauczycieli.

Zmiany warunków pracy i płacy nauczycieli dokonują się na podstawie i w ramach określonych przepisami pragmatyki nauczycielskiej oraz w zakresie uzupełniającym przepisami Kodeksu pracy.

III. Wynagrodzenie z tytułu wykonywania pracy zdalnie i w inny określony przez dyrektora sposób oraz praca opiekuńczo-wychowawcza – wynagrodzenie na dotychczasowych zasadach

1. W treści § 7 ust. 1 r.szcz.rozw. stwierdzono, że zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, nauczyciel realizuje w ramach obowiązującego go przed dniem wejścia w życie rozporządzenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz, a także – ewentualnie – godzin ponadwymiarowych.

Na tej samej zasadzie w myśl § 7 ust. 4 r.szcz.rozw. przyjęto rozliczanie pracy nauczyciela, który w okresie ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty, zamiast wykonywania pracy w formie zdalnej został zobowiązany do realizacji zajęć opiekuńczo-wychowawczych (§ 7 ust. 3 r.szcz.rozw.).

Przepisy te dotyczą wszystkich nauczycieli pracujących w ramach pensum określonego treścią Karty Nauczyciela niezależnie od typu i rodzaju jednostek systemu oświaty - a więc samorządowych szkół, przedszkoli, placówek oświatowych, objętych ograniczeniem funkcjonowania, którzy realizują pensum:

- w formie zdalnej (§ 7 ust. 1 r.szcz.rozw.),
- w inny określony przez dyrektora sposób realizacji zajęć (§ 7 ust. 1 r.szcz.rozw.),
- w formie pracy stacjonarnej w formie zajęć opiekuńczo-wychowawczych (§ 7 ust. 3 r.szcz.rozw.).

Na podstawie § 11 r.szcz.rozw. zasadę dotyczącą pracy zdalnej i innego określonego przez dyrektora sposobu realizacji zajęć, określoną w § 7 ust. 1 r.szcz.rozw., stosuje się również do zajęć realizowanych przez nauczycieli w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty przed dniem wejścia w życie rozporządzenia – a więc z mocą wsteczną od dnia 12 marca.

Tak więc regulacja z § 11 r.szcz.rozw nie dotyczy pracy wykonywanej w formie stacjonarnej w ramach zajęć opiekuńczo-wychowawczych (§ 7 ust. 3 r.szcz.rozw.).

2. Zgodnie z treścią § 7 ust. 2 r.szcz.rozw. dyrektor jednostki systemu oświaty ustala zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia.

Rozporządzenie nie określa żadnych wskazówek normatywnych odnośnie sposobu zasad zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, zatem uznać należy, że wprowadzono w tej kwestii daleko posuniętą swobodę decyzyjną po stronie dyrektora jednostki systemu oświaty.

3. Zdalna praca nauczycieli z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub wykonywana w ramach innego sposobu kształcenia określonego przez dyrektora jednostki systemu oświaty (zajęcia opiekuńczo-wychowawcze) - to praca wykonywana w ramach obowiązkowego pensum zajęć, o którym mowa w art. 42 ust. 2 pkt 1 KN, ewentualnie praca wykonywana w ramach godzin ponadwymiarowych, o których mowa w art. 35 ust. 1 i 2 KN.

Oznacza to, że wykonując pracę w formie określonej w § 7 ust. 1 i ust. 3 r.szcz.rozw. nauczyciel nie pozostaje w gotowości do pracy tylko pracuje w sposób zdalny.

Wynagrodzenie za realizację zajęć dydaktycznych w formie określonej w § 7 ust. 1 i ust. 3 r.szcz.rozw. nie jest obliczane na zasadach dotyczących wynagrodzenia przestoju – o którym mowa w art. 81 § 1 k.p.

Zatem w sytuacji wykonywania pracy zdalnej nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze wraz ze wszystkimi składnikami wynagrodzenia do których nabył prawo, w tym do dodatku stażowego, motywacyjnego, funkcyjnego, wiejskiego, za warunki pracy, etc.

Wynagrodzenie z tytułu godzin ponadwymiarowych jest także uwzględnione, pod warunkiem wypracowania tychże godzin w sposób wskazany i rozliczony przez dyrektora jednostki systemu oświaty. Wynagrodzenie z tytułu godzin ponadwymiarowych ustalane jest bowiem na podstawie wykonanych prac i wypłacane z dołu (art. 39 ust. 4 KN).

Zatem wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach ponadwymiarowych powinno zostać wypłacone, jeżeli z tygodniowego rozliczenia wykonanych prac, ustalonego przez dyrektora jednostki systemu oświaty, wynikać będzie, że nauczyciel wykonywał pracę w wymiarze przekraczającym tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć.

#### IV. Wynagrodzenie przestojowe – wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny

1. Jeżeli nauczyciel nie wykonuje pracy zdalnej, a jedynie pozostaje w dyspozycji pracodawcy w czasie ograniczenia funkcjonowania szkół, należy przede wszystkim ustalić czy obowiązujący na terenie danego organu prowadzącego regulamin wynagradzania nauczycieli nie określa tego typu sytuacji.

W niektórych regulaminach wynagradzania określono bowiem prawo np. do wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych w sytuacji niezrealizowania godzin w związku z wystąpieniem klęski żywiołowej, epidemii, stanu wyjątkowego, etc. W takiej sytuacji prawo do określonego składnika wynagrodzenia wynikać będzie z regulaminu wynagradzania nauczycieli.

Jeżeli jednak w uchwale samorządowej brak jest regulacji określających utrzymanie prawa do określonych składników wynagrodzenia w sytuacjach epidemii, klęski żywiołowej czy stanu wyjątkowego, etc., lub z treści regulaminu wynagradzania wynika, że składniki te związane są z faktycznie zrealizowanymi godzinami pracy, to dodatki te nie będą nauczycielom przysługiwały w wynagrodzeniu za okres przestoju (art. 81 § 2 k.p.) związanego z ograniczeniem funkcjonowania jednostek systemu oświaty.

2. W okresie przestoju prawo do wynagrodzenia ustalane jest na podstawie art. 81 § 2 k.p. Zmiana wysokości wynagrodzenia na podstawie art. 81 § 2 k.p. wynika z ustawy i nie wymaga ani wypowiedzenia zmieniającego, ani żadnych innych jednostronnych czynności po stronie pracodawcy.

Na gruncie nauczycielskich stosunków pracy powstaje jednak potrzeba dokonania wykładni tego przepisu.

W uzasadnieniu wyroku z 25.04.1985 r., I PRN 28/85 Sąd Najwyższy stwierdził, iż przepis art. 81 k.p. nie zawiera bliższego sprecyzowania pojęcia „*stawka osobistego zaszeregowania*”, a w szczególności brak jest w nim wskazań, jakie składniki wynagrodzenia mają charakter takiej stawki. Zasady wykładni logicznej wskazują że - w razie braku ustawowego określenia tego pojęcia - przez wynagrodzenie, o którym mowa w powołanym przepisie należy rozumieć 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.

Tak więc zdaniem Sądu Najwyższego nauczyciel nie uzyskuje jednak prawa do wynagrodzenia związanego z dodatkową pracą, wynagrodzenia związanego ze specyficznym charakterem pracy, którą miał wykonać lub w związku ze spełnieniem dodatkowych warunków związanych z zatrudnieniem. Dotyczy to także dodatku za warunki pracy.

W uzasadnieniu wyroku z 22.06.2011 r., II PK 3/11 Sąd Najwyższy wskazał, że stawka osobistego zaszeregowania w rozumieniu art. 81 § 2 k.p. obejmuje wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny.

Zatem uznać należy, że zdaniem Sądu Najwyższego w ramach wynagrodzenia za czas przestoju, nauczyciel uzyskuje prawo do wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego - w przysługującej mu stawce godzinowej lub miesięcznej. Wszystkie te składniki wynagrodzenia są określone stawką godzinową lub stawką miesięczną.

Sąd Najwyższy w wyroku z 02.02.2010 r., II PK 186/09 stwierdził bowiem, że przy ustalaniu wynagrodzenia należnego nauczycielowi za czas niewykonywania pracy, kiedy był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, związanych z odmową dopuszczenia go do pracy, nie podlegają uwzględnieniu składniki wynagrodzenia w postaci dodatku za warunki pracy.

Z kolei w uzasadnieniu wyroku z 16.11.2000 r., I PKN 455/00 Sąd Najwyższy stwierdził, że dodatek za staż pracy nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Oba te dodatki nie są następstwem „osobistego zaszeregowania pracownika”, lecz odpowiednio długiego okresu zatrudnienia, o którym trudno powiedzieć, że ma związek z osobistym zaszeregowaniem pracownika.

#### V. Wynagrodzenie ustalane na podstawie regulaminu wynagradzania nauczycieli

Zgodnie z treścią art. 9 § 1 k.p. przez prawo pracy należy rozumieć przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Jednocześnie z treści art. 9 § 2 k.p. zawarto zasadę, że postanowienia porozumień nie mogą być mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Na podobnej zasadzie z art. 18 § 1 k.p. wynika zasada uprzywilejowania pracownika z której wynika, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lipca 2009 r., II PK 21/09 (LEX nr 738235), stwierdził, że na zasadzie art. 18 k.p. można wprowadzać do treści stosunku pracy świadczenia korzystniejsze niż zawarte w przepisach prawa pracy; można też wprowadzać do treści stosunku pracy świadczenia nieprzewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy, można wreszcie gwarantować dodatkowe składniki wynagrodzenia.

Tak więc możliwość korzystniejszego ukształtowania warunków pracy i płacy niż określone ustawą, jest fundamentalną zasadą obowiązującą w polskim prawie pracy.

Jeżeli więc z treści regulaminu wynagradzania nauczycieli wydanego przez jednostkę samorządu terytorialnego wynikają korzystniejsze zasady wynagradzania niż to określa orzecznictwo sądowe w odniesieniu do art. 81 k.p., lub wynika prawo do wynagrodzenia w sytuacji niewykonania pracy, to normy te mają pierwszeństwo stosowania.

W związku z powyższym zapis w regulaminie wynagradzania dotyczący utrzymania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w czasie zawieszenia zajęć dydaktycznych będzie stosowany według zasady zastosowania przepisów korzystniejszych.

*Sporządził: Krzysztof Lisowski  
st. specjalista ds. prawnych  
w Zespole Polityki Edukacyjnej ZG ZNP*

Warszawa, wrzesień 2020 r.