

Zduńska Wola, dnia 2020-06-10

ED.0003.2.2020

**Pani**  
**Ewa Mielczarek - Sójka**  
**Radna Powiatu**  
**Zduńskowolskiego**

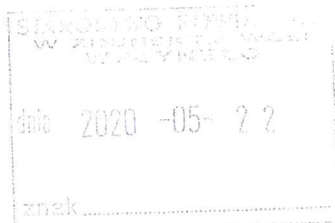
*Gracjana Peci Radna,*

W odpowiedzi na Pani wniosek zgłoszony w dniu 29 maja 2020 r. w sprawie: „Podanie konkretnej podstawy prawnej na mocy, której nauczyciele pracujący zdalnie z uczniem niepełnosprawnym zostali pozbawieni dodatku za warunki pracy” w załączeniu przekazuję opinię prawną z dnia 21 maja 2020 r. przygotowaną przez Radcę Prawnego Magdalenę Szablewską – Gmerek w sprawie wypłaty dodatku za warunki pracy dla nauczycieli Zespołu Szkół Specjalnych im. Marii Grzegorzewskiej w Zduńskiej Woli.

*Z poważaniem*

WICESTAROSTA  
*Wojciech Rychlik*  
Wojciech Rychlik

*M. Szablewska*  
25.05.2020



Zduńska Wola, dnia 21 maja 2020 r.

Magdalena Szablewska-Gmerek  
Radca Prawny

*M. Szablewska*  
*H. Iwaniuk*  
*W. Rychlik*  
22.05.2020  
*H. G. G.*  
Pani

Hanna Iwaniuk

Starosta Zduńskowolski

oraz

Wojciech Rychlik

Wicestarosta Zduńskowolski

### OPINIA PRAWNA nr .../2020

w sprawie wypłaty dodatku za warunki pracy dla nauczycieli Zespołu Szkół Specjalnych  
im. Marii Grzegorzewskiej w Zduńskiej Woli

#### I. WNIOSEK O OPINIĘ

Na podstawie przedłożonego przez Pana Wojciecha Rychlika, Wicestarosty Zduńskowolskiego, wniosku o wydanie opinii prawnej w sprawie wypłaty dodatku za warunki pracy dla nauczycieli Zespołu Szkół Specjalnych im. Marii Grzegorzewskiej w Zduńskiej Woli w okresie prowadzenia nauczania zdalnego.

#### II. STAN PRAWNY

Zgodnie z art. 30 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, wynagrodzenie nauczycieli składa się m.in. z dodatku za warunki pracy. Nauczycielom pracującym w trudnych lub uciążliwych warunkach przysługuje z tego tytułu dodatek za warunki pracy (art. 34 ust. 1 Karty Nauczyciela). Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, określa, w drodze rozporządzenia, wykaz trudnych i uciążliwych warunków pracy, stanowiących podstawę do przyznania z tego tytułu dodatku, o którym mowa w art. 34 ust. 1, biorąc pod uwagę w szczególności stopień trudności zajęć realizowanych w warunkach trudnych i uciążliwych.

Wedle § 8 pkt 7 i 8 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 wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 416 z późn. zm.), za pracę w trudnych warunkach uznaje się prowadzenie przez nauczycieli:

- 1) zajęć rewalidacyjno-wychowawczych z dziećmi i młodzieżą upośledzonymi umysłowo w stopniu głębokim;
- 2) zajęć dydaktycznych i wychowawczych w specjalnych przedszkolach (oddziałach), szkołach (oddziałach) specjalnych oraz prowadzenie indywidualnego nauczania dziecka zakwalifikowanego do kształcenia specjalnego.



Nadto, wedle § 9 tegoż rozporządzenia, za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych uznaje się prowadzenie przez nauczycieli zajęć w trudnych warunkach:

- 1) wymienionych w § 8 pkt 4-16 z dziećmi i młodzieżą, których stan zdrowia z powodu stanów chorobowych, wymienionych w § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 lutego 2002 r. w sprawie kryteriów oceny niepełnosprawności u osób w wieku do 16 roku życia (Dz. U. Nr 17, poz. 162 oraz z 2009 r. Nr 226, poz. 1829), uzasadnia konieczność sprawowania stałej opieki lub udzielania pomocy, oraz z dziećmi i młodzieżą powyżej 16 roku życia, u których wystąpiło naruszenie sprawności organizmu z przyczyn, o których mowa w § 32 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz. U. Nr 139, poz. 1328 oraz z 2009 r. Nr 224, poz. 1803);
- 2) z dziećmi i młodzieżą upośledzonymi w stopniu lekkim, wśród których znajduje się co najmniej jedno dziecko ze stanem chorobowym, wymienionym w § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 lutego 2002 r. w sprawie kryteriów oceny niepełnosprawności u osób w wieku do 16 roku życia oraz w § 32 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności;
- 3) z dziećmi i młodzieżą upośledzonymi w stopniu lekkim, wśród których znajduje się co najmniej jedno dziecko upośledzone umysłowo w stopniu umiarkowanym lub znacznym, pod warunkiem że zajęcia dydaktyczne z tym dzieckiem prowadzone są według odrębnego programu nauczania obowiązującego w danego typu szkole specjalnej, a zajęcia wychowawcze - według odrębnego programu wychowawczego opracowanego przez wychowawcę.

Zgodnie § 10 ust. 1 Regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez powiat zduńskowolski, zwanego dalej regulaminem, stanowiącego załącznik do uchwały nr IX/35/19 Rady Powiatu Zduńskowolskiego z dnia 27 czerwca 2019 r. w sprawie regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez powiat zduńskowolski, ***nauczycielowi pracującemu w trudnych lub uciążliwych warunkach pracy określonych w §8 lub §9 rozporządzenia przysługuje z tego tytułu dodatek***. Następnie wedle § 10 ust. 2 pkt 2 Regulaminu, dodatek za warunki pracy: w wysokości do 20% otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego przysługuje:

- a) nauczycielom prowadzącym zajęcia rewalidacyjno-wychowawcze z dziećmi i młodzieżą upośledzoną umysłowo w stopniu głębokim,
- b) nauczycielom prowadzącym zajęcia dydaktyczne i wychowawcze w przedszkolu i szkołach specjalnych oraz prowadzącym indywidualne nauczanie dziecka zakwalifikowanego do kształcenia specjalnego.

Nauczycielom wymienionym w § 10 ust. 2 pkt 2 Regulaminu, pracującym z dziećmi i młodzieżą, których stan zdrowia z powodu stanów chorobowych, o których mowa w §9 rozporządzenia, uzasadnia konieczność sprawowania stałej opieki lub udzielania pomocy oraz prowadzącym zajęcia z dziećmi i młodzieżą powyżej 16 roku życia, u których wystąpiło naruszenie sprawności organizmu – z tytułu pracy w warunkach uciążliwych zwiększa się pobierany dodatek za warunki pracy o 10% otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego (§ 10 ust. 3 Regulaminu). ***Dodatek za warunki pracy przysługuje w okresie wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany oraz w okresie niewykonywania pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie liczone jak za okres urlopu wypoczynkowego (§ 10 ust. 4 Regulaminu).***

2  




Zgodnie z § 3a ust. 1 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. z 2020 r. poz. 410 ze zm.), w okresie od dnia 25 marca 2020 r. do dnia 7 czerwca 2020 r. zadania jednostek systemu oświaty są realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość.

### III. OPINIA PRAWNA

Na podstawie przedstawionego stanu prawnego należy wskazać, że:

- 1) Nauczyciele, którzy w wymiarze odpowiadającym wymiarowi zatrudnienia łącznie prowadzili zajęcia opiekuńcze, zadania statutowe, zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym w siedzibie zespołu szkół lub zdalnie, zachowują prawo do wynagrodzenia zasadniczego i innych dodatków wymienionych w art. 30 ust. 1 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela. Za wykonywanie tych zadań, w tym za dyżur lub prowadzenie zajęć opiekuńczych w szkole specjalnej nie przysługuje dodatek za warunki pracy. Dodatek za warunki pracy należy się nauczycielowi tylko za godziny faktycznie przepracowane w warunkach trudnych lub uciążliwych, co podkreślił Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu w wyroku z 14.06.2006 r., sygn. akt IV SA/Wr 696/05, cyt.:

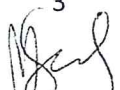
*„W świetle zaś art. 34 ust. 1 Karty Nauczyciela "nauczycielom pracującym w trudnych, uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach przysługuje z tego tytułu dodatek za warunki pracy". Wynika z niego wprost, że dodatek za uciążliwe warunki pracy jest obligatoryjnym dodatkiem i stanowi element wynagrodzenia, a więc nauczycielowi ustawowo należy się dodatek za każdą godzinę przepracowaną w warunkach uciążliwych.”*

- 2) Jednocześnie należy zwrócić uwagę na komunikat Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 16 marca 2020 r. (<https://www.kuratorium.lodz.pl/sytuacja-nauczycieli-oraz-pracownikow-niebedacych-nauczycielami-przedszkoli-szkol-i-placowek-w-zwiazku-z-zawieszeniem-prowadzenia-zajec-dydaktycznych-wychowawczych-i-opiekunczych-informacj/>), w którym wskazano:

*„Za dni, w których nauczyciele będą świadczyli pracę, otrzymują wynagrodzenie bez zmian, z wyjątkiem dodatku za warunki pracy, który jest należny wyłącznie za godziny przepracowane w określonych warunkach pracy, oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, które jest związane z dodatkową pracą nauczyciela polegającą na realizacji zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych powyżej pełnego wymiaru zajęć. Jeżeli natomiast z przyczyny leżącej po stronie pracodawcy w określonym czasie nauczyciel nie będzie świadczył pracy, zastosowanie ma art. 81 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, 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 zaszczerowania.”*

- 3) W dniu 8 maja 2020 r. Ministerstwo wydało ponownie opinię w zakresie wypłaty wynagrodzeń dla nauczycieli, w której wskazano, że:

*„Dodatek za warunki pracy należny jest wyłącznie za pracę w określonych warunkach, wymienionych w § 8 i § 9 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. z 2014 r. poz. 416, z późn. zm.). Ten składnik wynagrodzenia przysługuje wyłącznie wtedy, gdy nauczyciel taką pracę faktycznie wykonywał. Na mocy art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy - Karta Nauczyciela szczegółowe warunki przyznawania tego dodatku określa organ prowadzący w regulaminie wynagradzania, o którym mowa w art. 30 ust. 6 tej ustawy.”

- 4) Dokonując literalnej interpretacji przepisów dotyczących wypłaty dodatku za warunki pracy, można wywieść twierdzenie, że dodatek należy się za jakiegokolwiek wykonywanie obowiązków określonych w rozporządzeniu, np. nauczycielom prowadzącym zajęcia dydaktyczne i wychowawcze w przedszkolu i szkołach specjalnych. W związku z tym, dodatek winien być wypłacany niezależnie od formy prowadzenia zajęć, które mogą być prowadzone w kontakcie bezpośrednim z uczniami w placówce lub w formie zdalnej.
- 5) Jednakże analizując systemowo podstawę przyznania dodatku za warunki pracy określoną w art. 34 Karty Nauczyciela, tj. pracę w trudnych lub uciążliwych warunkach, można wskazać, że istotą dodatku za trudne lub uciążliwe warunki pracy jest wykonywanie tejże pracy w szczegółowo określonych warunkach, w szczególności poprzez realizację zadań wynikających z ww. rozporządzenia. Wskazany dodatek za warunki pracy związany jest przede wszystkim z wykonywaniem pracy w placówce w bezpośrednim kontakcie z uczniem. Niewątpliwie realizowanie zajęć dydaktycznych i wychowawczych w formie zdalnej odróżnia się od zajęć wykonywanych w bezpośrednim kontakcie z uczniami w placówce. W konsekwencji, wykonywanie pracy w warunkach zdalnych bez bezpośredniego kontaktu z uczniem lub grupą uczniów nie może zostać uznane za trudne lub uciążliwe warunki pracy. Z zastrzeżeniem, że koniecznym jest dokonanie porównania wykonywania obowiązków przez nauczycieli w normalnym trybie realizowania zajęć, a obowiązków wykonywanych w trybie pracy zdalnej. Nie można wykluczyć sytuacji, gdy zajęcia w trybie zdalnym będą opierały się jedynie na przekazywaniu materiałów dla uczniów, wytycznych, klasówek, prac domowych, które następnie będą weryfikowane. W związku z tym, realizacja zajęć zdalnych będzie diametralnie różna niż w przypadku zajęć realizowanych z grupą uczniów w klasach.
- 6) Mając na względzie powyższe, należy wskazać, że dopuszczalne są dwie odmienne interpretacje przepisów prawa oświatowego związanego z wypłacaniem nauczycielom dodatku za warunki pracy, w przypadku realizowania obowiązków w formie zdalnej. Decyzja o wypłacie dodatku winna zostać podjęta przez dyrektora placówki, albowiem to dyrektor placówki posiada szczegółową wiedzę w zakresie sposobu wykonywanych zajęć.

Z poważaniem  
r.pr. Magdalena Szablewska-Gmerek