

Warszawa, 22 stycznia 2024 r.

L.dz. KSOiW/21/2024

Szanowna Pani

Barbara Nowacka

Minister Edukacji Narodowej

Opinia w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę nauczyciela w roku 2024.

W nawiązaniu do rozmowy 17 stycznia b. r. i w uzupełnieniu złożonych dokumentów Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” stwierdza, że wynagrodzenie nauczyciela bez dodatkowych składników wynagrodzenia nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w art. 2 ust. 4 i art. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. (M. Culepa, A. Piszko, System wynagradzania nauczycieli, ABC). W stosunku do tej grupy zawodowej (nauczycieli) należy stosować przepisy art. 6 ust. 4 i 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu i tak samo, jak w przypadku pracowników samorządowych, do minimalnego wynagrodzenia nie powinno się wliczać: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej i dodatku za staż pracy, oraz szczególne warunki pracy. Wykluczenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe z możliwości włączenia go do minimalnego wynagrodzenia za pracę oznacza, że zamiarem ustawodawcy było ustalenie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w zasadniczym czasie pracy (L. Lipiec, Minimalne wynagrodzenie za pracę. Komentarz, LEX/el. 2003, nt 10). Nauczyciel realizuje godziny ponadwymiarowe i doraźne zastępstwa poza zasadniczym czasem pracy, gdyż są to godziny zajęć prowadzonych bezpośrednio z uczniami ponad wymiar pensum - art. 42 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 oraz art. 35 ust. 2 i 2a Karty Nauczyciela, które jednocześnie nie mieszczą się w kategorii innych zadań wykonywanych w podstawowym czasie pracy, o którym mowa w art. 42 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 i 3 Karty Nauczyciela. W związku z tym wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i doraźne zastępstwa, poprzez zastosowanie analogii do przepisów ujętych w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu, nie powinno być uwzględniane w wyliczeniach dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej „wszyscy są wobec prawa równi i wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne, oraz nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny”.

Dodatkowo należy zauważyć, że w przypadku zaliczenia niektórych składników wynagrodzenia nauczyciela do minimalnego wynagrodzenia za pracę, zostanie naruszona dyspozycja art. 183c ust. 1 i 2 Kodeksu pracy, cyt.: „Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna”. Gdyby racjonalny ustawodawca chciał, aby godziny ponadwymiarowe lub doraźne zastępstwa, albo też dodatki, o których mowa w art. 30 ust. 1 pkt 2 i art. 34a ust. 1 Karty Nauczyciela włączyć do wynagrodzenia minimalnego, to umieściłby je w art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela, czyli w ramach czasu pracy nauczyciela. Skoro ustawodawca nie umieścił powyższego, należy jednoznacznie stwierdzić, że czas pracy nauczyciela a obowiązkowy wymiar zajęć nauczyciela, o których mowa w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela, to nie są tożsame pojęcia i dlatego nie należy stosować wprost art. 151 § 1 Kp.

Powyższe oznacza również, że nauczyciel, który jest zatrudniony w wymiarze 18/18 godzin tygodniowo (pełen etat) i nauczyciel zatrudniony na 21/18 godzin tygodniowo (1,11 etatu) otrzymają za miesiąc pracy takie samo wynagrodzenie, a to przesądza o nierównym traktowaniu pracowników pod względem wynagradzania. Pierwszy z nich otrzyma dodatek wyrównawczy, o którym mowa w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 7), a drugiemu, na poczet minimalnego wynagrodzenia zostanie zaliczone wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe. Na przywołanym przykładzie widać, że aby nie naruszyć przywołanych przepisów Kodeksu pracy i Konstytucji, należy najpierw wypłacić nauczycielowi dodatek wyrównawczy, a wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe lub doraźne zastępstwa wypłacić zgodnie ze stawką osobistego zaszerogowania, zgodnie z przepisami, o których mowa w art. 35 Karty Nauczyciela. Analogicznie będzie wyglądała sytuacja nauczyciela zatrudnionego na 18/18 i tych, którym powierzono funkcje mentora, wychowawcy klasy, opiekuna oddziału przedszkolnego, lub przydzielono dodatek motywacyjny. Przykładów, o których mowa wyżej, można mnożyć, z uwagi na specyfikę każdej szkoły. Wskazujemy również, że liczba etatów nauczycieli wykazywanych przez szkoły organowi prowadzącemu szkołę (np. Miastu, Gminie, Powiatowi) zgodnie z arkuszem organizacyjnym szkoły (tworzonym na podstawie art. 110 i 111 ustawy Prawo oświatowe oraz § 17 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli) w zależności od obowiązkowego wymiaru zajęć o którym mowa w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela, wynosi dla nauczyciela przedmiotu 18 godzin tygodniowo (dot. zdecydowanej większości nauczycieli),

a nie 18 godzin tygodniowo z dodatkowym założeniem, że **jeżeli nauczyciel nie osiągnie minimalnego wynagrodzenia, to dojdą jeszcze godziny ponadwymiarowe lub dodatki nauczyciela**. Nie bez znaczenia pozostaje tutaj odwołanie w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę do zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń, określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, zwłaszcza wyliczenia składników wynagrodzenia osobowego pracownika zatrudnionego na „pełen etat”:

<https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/608,pojecie.html>

Wyliczenie, o którym mowa wyżej, mimo iż stanowi katalog otwarty, nie zawiera: godzin doraźnych zastępstw, dodatku za wychowawstwo, z tytułu opieki nad odziałem przedszkola, sprawowanie funkcji mentora, lub dodatku motywacyjnego, ani też „dodatku wiejskiego”. Należy wskazać, że skoro ustawodawca (biorąc pod uwagę koncepcję racjonalnego ustawodawcy) zaliczył do osobowych składników wynagrodzenia np. wynagrodzenie za czas przebywania nauczyciela na urlopie dla poratowania zdrowia, nie ujmując innych składników wynagrodzenia nauczyciela, to jego celem było aby **każdy pracodawca realizując dyspozycje art. 6 ustawy** o minimalnym wynagrodzeniu, w pierwszej kolejności, obliczając wynagrodzenie nauczyciela, zastosował ust. 4 (art. 6 ust. 4 ustawy), do którego odwołuje się pracodawca. Ponadto skoro GUS w swoim wyliczeniu nie wymienił składników wynagrodzenia nauczyciela, o których mowa wyżej, to zamiarem ustawodawcy było aby pracodawca również nie uwzględnił przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia składników o których mowa w ust. 5 tego samego art. 6 i wypłacił dodatek regulowany art. 7 ustawy, a następnie na koniec miesiąca wypłacił nauczycielowi pełne wynagrodzenie za zrealizowane przez nauczyciela godziny ponadwymiarowe, doraźne zastępstwa, wychowawstwo itd.

Rozstrzygając powyższą materię, nie bez znaczenia pozostaje **wyrok TSUE z dnia 19 października 2023 r. (sygnatura C-660/20) w sprawie MK przeciwko Lufthansa CityLine GmbH**. Trybunał przesądza jednoznacznie, że **wszyscy ci, którzy pracują powyżej swojego umówionego wymiaru, powinni być równo traktowani i należy im się wynagrodzenie**.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=C6B2C19C3A43A5151E5F7875378D499A?text=&docid=278791&pageIndex=0&doclang=PL&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1984732>

https://businessinsider.com.pl/prawo/praca/posypia-sie-pozwy-o-nadgodziny-przelomowy-wyrok-tsue/5eqlcp6?fbclid=IwAR0ykuGQXV8pDAGBvqYQnl2f0lnitbASNy8XFcs3ES_2TkGJ_qVYX3n0GSw

TSUE jednocześnie przypomniał, że według klauzuli 4 pkt 2 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r. (zwanego dalej

„porozumieniem ramowym”), które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1998, L 14, s. 9), określenie „porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy] oznacza pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy] w tym samym zakładzie, będącego stroną takiego samego rodzaju umowy o pracę lub pozostającego w stosunku pracy, który wykonuje taką samą lub podobną pracę/zajęcie, z należyтым uwzględnieniem innych czynników, które mogą obejmować starszeństwo [staż pracy] oraz posiadane kwalifikacje/umiejętności”. Z przytoczonej definicji jasno wynika, że **pojęcie w pełnym wymiarze godzin w prawodawstwie UE oznacza to samo co w pełnym wymiarze czasu pracy. W przypadku nauczycieli zatrudnionych w polskich szkołach, tak definiowany pełen wymiar godzin (czas pracy) – etat, będzie oznaczał, że „Tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć**, o którym mowa w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela, będzie oznaczał „pełen etat”, a wszystkie godziny realizowane ponad ten etat, są godzinami płatnymi, ponieważ wykraczają poza etat i dlatego nie mogą być wliczane do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Za niewłaściwą należy uznać wykładnię przywołanego brzmienia przepisów art. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu w zakresie naliczania minimalnego wynagrodzenia nauczyciela, jeżeli nie dochodzi do wypłaty wynagrodzenia w zakresie, o którym mowa wyżej. W świetle przytoczonych wyżej argumentów należy uznać, że niestosowanie wykładni systemowej, celowościowej i logicznej nie tylko naraża pracodawcę na konsekwencje prawne, ale przede wszystkim narusza prawa pracownicze.

Reasumując, nauczyciel któremu wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw lub inne składniki jego wynagrodzenia zostanie zaliczone na poczet minimalnego wynagrodzenia za pracę, może złożyć na pracodawcę skargę do Państwowej Inspekcji Pracy o naruszenie art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy lub wystąpić z roszczeniem o wypłatę zaległego wynagrodzenia przez pracodawcę, a to naraża każdą ze stron na koszty i angażuje czas każdej ze stron.

Z wyrazami szacunku

Przewodniczący

KSOiW NSZZ „Solidarność”

dr Waldemar Jakubowski