



Białystok, 2021-06-01



UNP: BS-21-11052

BS-PPR-A.450.182.2021.2

**PANI AGNIESZKA RZESZEWSKA
PRZEWODNICZĄCA
ORGANIZACJA MIĘDZYZAKŁADOWA
NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
PRACOWNIKÓW OŚWIATY I
WYCHOWANIA W BIAŁYMSTOKU**

Dotyczy: oddelegowania nauczyciela

Odpowiadając na pytania dotyczące prawidłowości oddelegowania nauczyciela do pracy poza szkołą uprzejmie informujemy, że Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku nie jest uprawniony do analizowania i rozstrzygania konkretnych stanów faktycznych powstałych na gruncie stosowania przepisów prawa pracy, jak również do dokonywania powszechnie obowiązującej ich wykładni. Dlatego też w przedstawionym w piśmie stanie faktycznym Inspektorat może wyrazić jedynie swój pogląd.

Treść stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania może być zmieniana wyłącznie na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215 t. j. z późn. zm.) i jedynie w sposób w niej określony tj. na podstawie art. 22 i 23 Karty. Takiemu nauczycielowi nie można wypowiedzieć warunków pracy lub płacy, czyli zastosować wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w regulacji art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy. Znalazło to także potwierdzenie m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r. (I PKN 595/98, OSNP 2000 nr 8, poz. 300), w którym Sąd uznał, iż „Karta Nauczyciela określająca sytuację, w której następuje rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym (art. 23 nie wymienia wśród nich rozwiązania się stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez nauczyciela mianowanego nowo zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy). Tak więc pogląd o dopuszczalności stosowania do stosunku pracy tych nauczycieli wypowiedzenia zmieniającego prowadziłby do skutku nie przewidzianego w omawianej ustawie (rozwiązanie stosunku pracy), a zarazem

sprzecznego z zasadą stabilizacji ich zatrudnienia”. Warto zauważyć, że regulacja art. 91c § 1 Karty Nauczyciela przewiduje stosowanie w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, które nie są uregulowane w Karcie, przepisów Kodeksu pracy. Przepis ten nie upoważnia jednak, naszym zdaniem, do stosowania regulacji art. 42 Kodeksu pracy do stosunku pracy nauczyciela mianowanego właśnie z uwagi na możliwość dokonywania zmian tylko na zasadach określonych w Karcie Nauczyciela, które wyczerpująco uregulowane zostały w jej przepisach. W związku z powyższym wobec nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania nie może być także stosowany przepis art. 42 § 4 Kodeksu pracy, w myśl którego pracodawca, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, może powierzyć pracownikowi inną pracę niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Dlatego też nauczycieli mianowanych nie można, naszym zdaniem, bez ich zgody oddelegować do pracy przy projekcie „Dzwoń nie jesteś sam”, prowadzonego w ramach dyżuru telefonicznego w Urzędzie Miasta. Wydaje się, iż z takiego też założenia wychodzą organizatorzy projektu, gdyż jak wynika z Państwa pisma dyrektorzy szkół jedynie zachęcają do uczestnictwa i nie wydają polecenia odbycia przedmiotowego dyżuru. Nauczyciel może więc zadeklarować całkowicie dobrowolnie swoje uczestnictwo w tym projekcie. W takim zaś przypadku, może poprosić o potwierdzenie przez dyrektora szkoły na piśmie faktu odbycia w danym dniu takiego dyżuru poza siedzibą szkoły. Inną kwestią jest zaś to, czy nauczyciel posiada odpowiednie kwalifikacje do tego rodzaju pracy. W ramach takiego dyżuru nauczyciel może mieć bowiem kontakt z inną młodzieżą i innym zakresem udzielanej jej pomocy. Jednakże Państwowa Inspekcja Pracy nie jest organem właściwym do rozstrzygnięcia, czy posiadane przez nauczyciela kwalifikacje są wystarczające. W tym zakresie stanowisko może zająć Kuratorium Oświaty.

Należy w tym miejscu zauważyć, iż organizacja pracy w szkole przy nieobecności części pracowników z powodu uczestnictwa w projekcie należy do pracodawcy. Dyrektor powinien w takiej sytuacji zapewnić prawidłową bieżącą organizację pracy w szkole i zapewnić zastępstwa nieobecnych nauczycieli. Te godziny w przypadku nauczycieli pełniących zastępstwa, według nas, stanowiłyby godziny doraźnych zastępstw.

Nieco inaczej przedstawia się w omawianym zakresie sytuacja nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony czy umowy na czas nieokreślony. W stosunku do tej grupy pracowniczej dyrektor szkoły mógłby skorzystać z rozwiązania wynikającego z regulacji art. 42 § 4 Kodeksu pracy. We wskazanym przepisie ustawodawca wyznaczył jednak granice w odniesieniu do możliwości powierzenia pracownikowi – bez potrzeby dokonywania wypowiedzenia zmieniającego – innej pracy niż określona w umowie o pracę, wskazując na cztery przesłanki świadczące o dopuszczalności powierzenia pracownikowi przez pracodawcę takiej pracy: 1) wystąpienie uzasadnionych

potrzeb pracodawcy, 2) okres powierzenia innej pracy nie może przekraczać 3 miesięcy w roku kalendarzowym, 3) powierzenie innej pracy nie może powodować obniżenia wynagrodzenia i 4) musi odpowiadać kwalifikacjom pracownika. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 1979 r. (sygn. akt I PR 55/79, OSNCP 1980, z. 2, poz. 30), przez uzasadnione potrzeby pracodawcy należy rozumieć potrzeby zakładu pracy jako całości, a nie tylko jednostki (komórki) organizacyjnej zakładu pracy, do której pracownik został skierowany. Natomiast przez kwalifikacje, o jakich mowa w art. 42 § 4 Kodeksu pracy, należy zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r. (sygn. akt I PKN 61/00, Pr. Pracy 2001, nr 5, s. 33) rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika – jego formalne wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe i potrzebne umiejętności – ale także właściwości psychofizyczne pracownika, predyspozycje psychiczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia fizycznego. Z kolei w wyroku z dnia 5 lutego 1988 r. (I PKN 515/87, OSN 1998, nr 2, poz. 46) Sąd Najwyższy stwierdził, iż pracą odpowiednią do kwalifikacji pracownika jest praca, która nie przekracza kwalifikacji zawodowych pracownika i przy której te kwalifikacje znajdują chociażby częściowe zastosowanie. W tym miejscu ponownie pojawia się kwestia spełnienia przez tych nauczycieli warunku posiadania do odpowiednich kwalifikacji do tego rodzaju pracy.

W tym kontekście należałoby także zwrócić uwagę na możliwość wydawania przez pracodawcę poleceń dotyczących pracy. Bowiern podporządkowanie pracownika pracodawcy stanowi jedną z podstawowych cech stosunku pracy. Zgodnie z regulacją art. 100 § 1 Kodeksu pracy w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela pracownik jest zobowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, a nie są sprzeczne z prawem lub umową o pracę. Jak podkreślił Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 12 kwietnia 2017 r. (I ACa 1318/16) „najważniejszą cechą charakteryzującą pracę świadczoną w ramach stosunku pracy jest jej podporządkowanie. Zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy podporządkowanej oznacza poddanie się przez niego kierownictwu pracodawcy. Istotą kierownictwa pracodawcy jest zaś prawo wydawania pracownikowi poleceń. Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych - poza sumiennym i starannym wykonywaniem pracy - jest oczywiście stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą umówionej pracy i nie są sprzeczne z prawem. Prawo wydawania przez pracodawcę poleceń jest koniecznym elementem treści stosunku pracy - wchodzi bowiem w skład przyjętej konstrukcji przedmiotu zobowiązania pracowniczego. Warto w tym miejscu zauważyć, że polecenie pracodawcy nie zostało w przepisach Kodeksu pracy obwarowane wymogiem zachowania szczególnej formy. Tym samym wydawanie poleceń przez pracodawcę może mieć formę zarówno pisemną jak i ustną, a z powodu braku ograniczeń w tym zakresie ta pierwsza może być przewidziana także w formie dokumentowanej, np. w postaci mailów. Przy tym podkreślić należy, iż pracownik ma obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy niezależnie od formy ich przekazania. Polecenie powinno być jednak wydane w taki sposób, by jego treść nie

budziła wątpliwości i doszła do wiadomości pracownika, a zatem tak, aby pracownik je zrozumiał.

Natomiast pracownik nie ma obowiązku wykonywania polecenia niezwiązanego z pracą albo polecenia sprzecznego z obowiązującym prawem. Pracownik ma prawo odmówić wykonania polecenia pracodawcy, które odnoszą się do pracy innego rodzaju niż określona w umowie o pracę. Jednocześnie w razie nałożenia przez pracodawcę sankcji na pracownika, który odmówił zastosowania się do polecenia wykraczającego poza rodzaj uzgodnionej pracy bądź zakres czynności, to sąd pracy winien ocenić zasadność wydanego polecenia i słusność odmowy, np. rozpatrując odwołanie od nałożonej przez pracodawcę kary porządkowej. W wyroku z dnia 1 października 1997 roku (I PKN 317/97) Sąd Najwyższy stwierdził, iż postawienie pracownikowi zarzutu odmowy wykonania polecenia służbowego wymaga ustalenia, jaka była treść tego polecenia, czy dotyczyło ono wykonywanej przez pracownika pracy i w jakich okolicznościach zostało wydane.

Jeżeli chodzi o przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nauczycieli uczestniczących w dyżurach telefonicznych, to należy w tym miejscu przytoczyć przepis art. 237³ Kodeksu pracy, w myśl którego nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie zaś z regulacją § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.) instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracownika przenoszonego na stanowisko robotnicze lub inne, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych. W świetle powyższych unormowań i uwzględniając charakter czynności wykonywanych w trakcie dyżuru telefonicznego, wydaje się, że przeprowadzenie takiego „pełnego” szkolenia nie jest konieczne. Krótki instruktaż w nowym miejscu pracy przed jej rozpoczęciem może, według nas, ograniczyć się do zapoznania nauczycieli z podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w nowym zakładzie pracy i kwestiami organizacyjnymi.

W sytuacji, w której doszłoby do wypadku w czasie realizacji przez nauczyciela zadań związanych z dyżurem telefonicznym w Urzędzie Miasta, należałoby potraktować go jako wypadek przy pracy. W tym czasie nauczyciel nie odbywa podróży służbowej, ponieważ realizuje zleczone mu przez pracodawcę obowiązki służbowe na terenie miasta, w którym znajduje się siedziba szkoły. Jeśli zatem pracownik uległby wypadkowi podczas takiego właśnie wyjścia służbowego, to takie zdarzenie należy zakwalifikować jako wypadek przy pracy. Wynika to z definicji wypadku przy pracy zawartej w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób

zawodowych (D. U. z 2019 r. poz. 1205 t.j. z późn. zm.), zgodnie z którą za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- 3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Jednocześnie informujemy, iż opinie Państwowej Inspekcji Pracy nie mają charakteru wiążącego.

Z poważaniem

Nadinspektor pracy

dr Karol Łapiński

/-podpisano elektronicznie/

Sprawę prowadzi:

Beata Kalinowska

Główny Specjalista

(085) 67 85 708

Zgodnie z art. 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), informuję, że:

1. Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Okręgowy Inspektor Pracy w Białymstoku, z siedzibą ul. Fabryczna 2
2. Administrator powołał inspektora ochrony danych nadzorującego prawidłowość przetwarzania danych osobowych, z którym można skontaktować się za pośrednictwem adresu e-mail: iod@bialystok.pip.gov.pl
3. Pani/Pana dane osobowe przetwarzane będą w celu wykonywania zadań określonych w art. 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy lub innych celów wynikających z obowiązku prawnego, któremu podlega administrator.
4. Odbiorcą danych osobowych mogą zostać:
 - inne jednostki organizacyjne PIP,
 - uprawnione organy publiczne,

- podmioty wykonujące usługi niszczenia i archiwizacji dokumentacji.
5. Dane będą przechowywane do momentu wygaśnięcia obowiązku przechowywania danych wynikającego z przepisów, tj. przez okres niezbędny do celów do których zostały zebrane lub do których są przetwarzane, w zakresie niezbędnym do zapewnienia zgodności z obowiązującym wymogiem prawnym, w zakresie w jakim jest to wskazane w świetle obowiązujących przepisów o archiwizacji.
 6. Posiada Pani/Pan prawo dostępu do treści swoich danych osobowych oraz ich sprostowania.
 7. Ma Pani/Pan prawo do wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.
 8. Podanie danych jest dobrowolne, ale konieczne do realizacji celów do jakich zostały zebrane.
 9. Pani/Pana dane nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany i nie będą poddawane profilowaniu.