

OPINIA PRAWNA w zakresie praw pracowniczych

ZAMAWIAJĄCY:

Dyrektor Publicznego Przedszkola 

I. Stan faktyczny

Pracownik zatrudniony jest przedszkolu publicznym w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony. W miesiącu marcu 2017r. wraca do pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego oraz zaległego urlopu wypoczynkowego.

Pracownik poinformował pracodawcę o chęci skorzystania z uprawnienia przewidzianego w art. 69 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela.

Pracownik zgodnie z rozkładem zajęć ma pracować pięć dni w tygodniu, po 5 godzin dydaktycznych z grupa przedszkolną, w godzinach 14⁰⁰ – 19⁰⁰.

Pracodawca postawił pytanie:

- czy udzielenie przerwy na karmienie dziecka pomniejsza wymiar pensum nauczyciela ?
- czy pracownik wnoszący udzielenia przerwy na karmienie dziecka, może żądać tej przerwy w określony dla siebie sposób, np. wcześniejsze zakończenie zajęć dydaktycznych?
- w jaki sposób pracownik winien uzasadnić wniosek i czy taki wniosek w ogóle musi składać?

II. Podstawa prawna

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy /tj.: Dz.U. z 2016r., poz. 1666 ze zm./ -dalej k.p.

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela /tj.: Dz.U. z 2016., poz. 1379 ze zm./-dalej u.k.n.

III. Stanowisko i wnioski.

Stosownie do treści art. 1 ust. 1 pkt 1 u.k.n., nauczyciele zatrudnieni w publicznych szkołach i placówkach działających na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty /Dz.U. z 2016, poz. 1943 ze zm./ (od 01 września 2017r. – na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. – Prawo oświatowe /Dz.U. z 2017r., poz. 60/), podlegają uregulowaniom ustawy – Karta Nauczyciela. Przepisy te należy traktować jako *lex specialis*, w stosunku do przepisów Kodeksu Pracy, których stosowanie na mocy art. 91c u.k.n., stosuje się tylko do spraw nieuregulowanych w Kartce Nauczyciela.

Art. 69 ust. 2 u.k.n. stanowi, że w przypadku „gdy czas pracy kobiety karmiącej dziecko wynosi ponad 4 godziny ciągłej pracy dziennie, przysługuje jej prawo korzystania z jednej godziny przerwy wliczanej do czasu pracy”.

Na marginesie należy tylko wskazać, że przepis ten istotnie różni się od uregulowania zawartego w art. 187 § 1-2 k.p., gdzie ustawodawca za pracownicę karmiącą uznał tylko taką, która karmi dziecko w sposób naturalny (piersią). Różnicę tę należy w mojej ocenie traktować jako niedopatrzanie legislacyjne. Odmienne natomiast określono w kodeksie pracy zasady udzielania

przerw w pracy, zarówno w wymiarze czasowym, co do zasady rozbito czas jednej godziny na dwie przerwy półgodzinne (na wniosek pracownika czas ten może być skumulowany), jak i czas przerw uzależniono od ilości karmionych dzieci. W tej drugiej różnicy, trudno się dopatrzeć błędu legislacyjnego, a jedynie tworzenie dwóch kategorii sytuacji, mimo możliwości identycznej sytuacji faktycznej.

W pierwszej kolejności istotne jest wyjaśnienie pojęcia **czasu pracy nauczyciela**.

Zgodnie z art. 42 ust. 1 u.k.n., **czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu zajęć nie może przekroczyć 40 godzin tygodniowo**, a wymiar pensum nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy określono w art. 42 ust. 3 u.k.n. i dla nauczyciela przedszkola wynosi on odpowiednio 25 godzin tygodniowo, z wyjątkiem nauczycieli pracujących z grupami 6-letnimi, dla których pensum wynosi 22 godziny tygodniowo.

Oznacza to, że nauczyciel w ramach 40 godzinnego czasu pracy w tygodniu, realizuje zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze – jako pensum (art. 42 ust. 2 pkt 1 u.k.n.), a także inne zajęcia i czynności statutowe przedszkola oraz zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształcenia i doskonalenia zawodowego (art. 42 ust. 2 pkt 2-3 u.k.n.)

Wobec powyższego, **czasem pracy nauczyciela jest wymiar 40 godzin w tygodniu i udzielenie pracownicy przerwy wliczanej do czasu pracy na karmienie dziecka w wymiarze jednej godziny pomniejsza czas pracy określony w art. 42 ust. 1 u.k.n., a nie pensum o którym mowa w art. 42 ust. 3 u.k.n.** Brak jakichkolwiek postanowień, które nakazywałyby pracodawcy udzielić przerwy wyłącznie zmniejszając wymiar zajęć dydaktycznych, wychowawczych czy opiekuńczych (pensum).

Pracodawca, udzielając nauczycielce przerwy na karmienia dziecka, której czas pracy ciągłej wynosi ponad 4 godziny, czyli zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy (8 godzin dziennie), udziela przerwy po 7 godzinie.

W rozpatrywanym przypadku, dyrektor przedszkola winien uwzględnić fakt udzielenia przerwy i zmniejszenie czasu pracy w ciągu dnia (7 godzin) przy realizowaniu przez nauczyciela zajęć innych niż wymienione w art. 42 ust. 2 pkt 1 u.k.n. (np. zwolnienie z rady pedagogicznej, zwolnienie z prowadzenia dodatkowych zajęć uwzględniających potrzeby i zainteresowania dzieci, zwolnienie z udziału w szkoleniach), bez konieczności udzielania przerwy w trakcie zajęć dydaktycznych realizowanych w wymiarze 5 godzin w ciągu dnia, które to przesądzą o uprawnieniu pracownika.

Ustawa nie daje pracownikowi możliwości narzucenia pracodawcy sposobu korzystania z uprawnienia przewidzianego w art. 69 ust. 2 u.k.n. Takich możliwości również nie przewiduje kodeks pracy w art. 187, jednak doktryna oparta na przepisach kodeksu pracy opowiada się za możliwością udzielania przerw w wymiarze łącznym, na początku lub końcu dnia pracy (Jaśkowski K., Maniewska E., Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem. Europejskie prawo pracy z orzecnictwem. Tom I., Wolters Kluwer 2016, stan prawny na dzień 16.08.2016r.).

Zrozumiałe jest, że pracodawca – dyrektor przedszkola, uwzględniając wniosek pracownika (na marginesie nie może odmówić udzielenia przerwy na karmienie jeśli spełnione zostały przesłanki do udzielenia takiej przerwy) w porozumieniu z pracownikiem uwzględni sposób udzielenia przerwy na karmienie, mając na uwadze organizację pracy przedszkola i potrzeby pracownika. Oczywiście jest, że dyrektor przedszkola musi mieć na uwadze zapewnienie właściwej organizacji pracy przedszkola w tym zapewnienie realizacji podstawy programowej wychowania przedszkolnego, rozumianej jako usprawiedliwiony interes pracodawcy i ważyć go z interesem faktycznym i prawnym pracownika. Nieuzasadnione będzie jednak, nadawanie interesowi uprawnień pracownika przymiotu wyższości, a tym samym żądanie przez pracownika takiego interpretowania sytuacji, bowiem prowadziłoby to do naruszenia art. 8 k.p.

Przepisy Karty Nauczyciela milczą na temat sposobu w jaki pracownik może skorzystać z uprawnienia o którym mowa w art. 69 ust. 2 u.k.n. Uregulowanie takie znajduje się już w art. 187 ust. 2 zd. 3 k.p., gdzie ustawodawca posługuje się dla tego uprawnienia trybem wnioskowym. Wydaje się, że dla celów dowodowych (*ad probationem*) wskazane by było, przeniesienie tego uregulowania na grunt przepisów Karty Nauczyciela.

Zarówno przepisy Karty Nauczyciela i Kodeksu Pracy, nie poruszają również kwestii uzasadnienia skorzystania z prawa jak i limitu czasowego, dla jakiego został on ustanowiony. Doktryna do art. 187 k.p. jednak wyraźnie sugeruje, by pracownik przedłożył pracodawcy stosowne zaświadczenie lekarskie (Świątkowski A., Kodeks Pracy, Komentarz, C.H.Beck 2016, stan prawny wrzesień 2016r.; Jaśkowski K., Maniewska E., Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem. Tom I., Wolters Kluwer 2016, stan prawny na dzień 16.08.2016r.; Baran K.W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz., Wolters Kluwer 2016). Zgodności doktryna nie przewiduje w zakresie czy takie zaświadczenie winno być złożone przy ubieganiu się o skorzystanie z uprawnienia, czy dopiero na żądanie pracodawcy.

Zastrzeżenia prawne i pouczenia

1. Opinia została sporządzona wg stanu prawnego obowiązującego w dniu 18.01.2017r. Wykorzystanie tej opinii po zmianie stanu prawnego w szczególności w zakresie aktów prawnych wskazanych w pkt II opinii, wymaga aktualizacji jej tez lub potwierdzenia, że pomimo zmiany stanu prawnego opinia zachowała aktualność.
2. Opinię sporządzono na podstawie stanu prawnego opisanego w pkt I. Opiniodawca nie ponosi odpowiedzialności za skutek, jaki na treść opinii wywarło ewentualne nieujawnienie przez zamawiającego wszystkich okoliczności istotnych dla jej sporządzenia.
3. Opinia stanowi integralną całość i wyłącznie w takiej postaci zachowuje wartość merytoryczną. Jakikolwiek wykorzystanie jej w sposób fragmentaryczny bądź też do innych celów niż została sporządzona, może nastąpić na wyłączne ryzyko Zamawiającego.

ART-CH
EDUKACJA I DORADZTWO PRAWNE
mgr Artur Chmieliński
02-495 Warszawa, Królów Polskich 9B lok. 16
NIP 633 118 98 79 REGON 361783790
☎ 575 450 350


mgr Artur Chmieliński
prawnik, pedagog, mediator