

Sygn. akt VIII **Pa 26/21**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2021 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	sędzia Teresa Kalinka
<b>Protokolant:</b>	Renata Figiel

**po rozpoznaniu** w dniu 14 grudnia 2021r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** U. W. i G. S.

**przeciwko** Zespołowi Szkół (...) w R.

**o** wynagrodzenie

**na skutek apelacji** pozwanego

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 18 stycznia 2021 r. **sygn. akt** IV P 393/20

- zmienia zaskarżony wyrok w punktach 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8,9,10,11,12,13,15,16,17 w ten sposób, że powództwa oddala;
- odstępuje od obciążania powódek kosztami postępowania w I i II instancji.

(-) sędzia Teresa Kalinka

Sygn. akt VIII Pa 26/21

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 stycznia 2021 roku Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach zasądził od pozwanego Zespołu Szkół (...) w R. na rzecz powódek U. W. i G. S. dodatki za trudne warunki pracy i za uciążliwie warunki pracy za okres od marca 2020 roku do sierpnia 2020 roku.

**Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódki są nauczycielami zatrudnionymi u pozwanego .

W okresie czasowego zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty realizowały podstawę programową w ramach przydzielonych im godzin. Od 12 do 25 marca 2020 roku w szkołach nie miały być prowadzone zajęcia dydaktyczno-wychowawcze, ale po zmianie przepisów prawa od 25 marca 2020 roku nauczyciele zobowiązani byli realizować zajęcia z uczniami z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Dyrekcja szkoły nie

narzuciła nauczycielom sposobu prowadzenia zajęć na odległość. Decyzję w przedmiocie wyboru formy realizacji zajęć podejmował każdy nauczyciel samodzielnie, biorąc pod uwagę możliwości techniczne uczniów. Nauczyciele zazwyczaj w swojej pracy wykorzystywali różne metody i techniki, między innymi dziennik elektroniczny L., pocztę elektroniczną, korzystali z komunikatorów M., WhatsApp, S., wykorzystywali platformy edukacyjne e-podręczniki, wykorzystywali inne narzędzia takie jak E., G. D., G-S., G., D., Y. oraz korzystali z P. i learningapps. Nauczyciele w czasie wykonywanych zajęć prowadzili również wideo rozmowy, rozmowy telefoniczne.

Powódka U. W. w przydziale godzin na rok szkolny 2019/2020 miała pensum nauczycielskie czyli 18 godzin dydaktycznych, a to : zajęcia rozwijające kreatywność w klasie VIII Zespołu (...) w wymiarze 2 godzin tygodniowo, przedmiotu przysposobienie do pracy w klasie I Szkoły Przysposabiającej do Pracy w wymiarze 6 godzin tygodniowo, przedmiotu przysposobienie do pracy w klasie I- (...) Przysposabiającej do Pracy w wymiarze 4 godzin tygodniowo, przedmiotu funkcjonowanie osobiste i społeczne w klasie (...) Przysposabiającej do Pracy w wymiarze 6 godzin tygodniowo.

Powódka G. S. w przydziale godzin na rok szkolny 2019/2020 miała również 18 godzin dydaktycznych oraz 1 godzinę ponadwymiarową na realizację przedmiotów: przysposobienie do pracy w klasie I Szkoły Przysposabiającej do Pracy w wymiarze 1 godziny, przysposobienie do pracy w klasie I- (...) Przysposabiającej do Pracy w wymiarze 4 godzin tygodniowo, przysposobienie do pracy w klasie I- (...) Przysposabiającej do Pracy w wymiarze 3 godzin tygodniowo, przedmiotu funkcjonowanie osobiste i społeczne w klasie (...) Przysposabiającej do Pracy w wymiarze 5 godzin tygodniowo, przedmiotu przysposobienie do pracy w klasie (...) Przysposabiającej do Pracy w wymiarze 6 godzin tygodniowo, pełnienie funkcji wychowawcy klasy (...) Przysposabiającej do Pracy.

Powódki w swej pracy wykorzystywały dziennik elektroniczny, pocztę elektroniczną, G. oraz Y.. Przygotowane przez siebie karty pracy przesyłały drogą elektroniczną informatykowi szkoły, który umieszczał je na szkolnej stronie internetowej we właściwej zakładce. Nie prowadziły z uczniami wideorozmów przez jakikolwiek komunikator. Uczniowie po wykonaniu kart pracy robili zdjęcia wykonanych kart pracy i odsyłali nauczycielowi. Sporadycznie kontaktowały się telefonicznie z uczniami, jednak były do ich dyspozycji.

Dyrektorka pozwanej rozliczyła pracę powódek w spornym okresie.

Powódki nie otrzymały w spornym okresie dodatku za trudne warunki pracy, dodatku za uciążliwe warunki pracy.

Pozwana wyliczyła wysokość dodatków i wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w spornym okresie należne powódkom, co nie było przez powódki kwestionowane.

***Zdaniem Sądu I instancji powództwa były w przeważającej mierze zasadne i jako takie podlegały uwzględnieniu .***

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 2020 r. w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19 (Dz.U. poz. 410 ze zm.) w okresie od 12 marca 2020 r. zawiesiło zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze w szkołach . W związku z tym, jeżeli zarówno nauczyciele, jak i pracownicy niepedagogiczni, nie wykonywali wówczas pracy, a jedynie pozostawali w gotowości do pracy, zastosowanie do nich powinien znaleźć przepis art. 81 k.p w związku z art. 91 c ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela. Za gotowość do pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze (ewentualnie wraz z dodatkiem funkcyjnym) i nie przysługują za ten czas inne dodatki do wynagrodzenia takie jak dodatek stażowy, dodatek za warunki trudne itd. Dotyczy to zarówno nauczycieli, jak i pracowników niepedagogicznych.

Jeżeli jednak w powyższym okresie pracownicy wykonywali pracę zdalnie, pracownikom przysługiwać będzie pełne wynagrodzenie ze wszystkimi dodatkami. Jeżeli bowiem nauczyciele, czy pracownicy niepedagogiczni wykonywali swoją pracę, to nie ma znaczenia, czy wykonywali ją zdalnie, czy w okresie zawieszenia zajęć – ważne, że pracę

świadczyli, a zatem za taki okres przysługuje im pełne wynagrodzenie takie, jakie otrzymaliby, gdybyśmy pandemii w ogóle nie było.

Od dnia 25 marca 2020 r. w związku z nowelizacją powyższego rozporządzenia, zadania jednostek oświatowych wykonywane są z wykorzystaniem technik kształcenia na odległość. W związku z tym, jeżeli nauczyciel wykonuje od 25 marca swoją pracę zdalnie, w ocenie Sądu, przysługuje mu pełne wynagrodzenie za pracę ze wszystkimi dodatkami. Podobnie jeśli pracownik niepedagogiczny wykonuje swoją pracę zdalnie, przysługuje mu pełne wynagrodzenie za pracę.

Równocześnie zwrócić uwagę należy na § 11 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 (...) -19 (Dz.U. poz. 493 ze zm.), który wskazuje, że realizowanie pensum odnosi się również do zajęć realizowanych przez nauczycieli w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty przed dniem wejścia w życie rozporządzenia. Tym samym jeżeli nauczyciele realizowali zajęcia dydaktyczne również i w okresie od 12 do 24 marca (przesyłali zadania uczniom, korespondowali z nimi, wykonywali inną pracę dydaktyczną), również i za ten okres należy im się pełne wynagrodzenie za pracę.

Wskazać należy, że zgodnie z § 7 powyższego rozporządzenia 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 w przypadku godzin zajęć realizowanych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych - w ramach godzin ponadwymiarowych, o których mowa w art. 35 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela.

W odniesieniu do dodatku za warunki pracy, to przysługuje on nauczycielom i wychowawcom, którzy zdalnie prowadzili zajęcia dydaktyczne lub wychowawcze w uciążliwych lub trudnych warunkach. Ustawodawca do pracy w trudnych warunkach zalicza prowadzenie zajęć dydaktycznych w szkole przysposabiającej do pracy, prowadzenie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych z dziećmi i młodzieżą z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu głębokim, zajęć dydaktycznych i wychowawczych w szkołach specjalnych oraz zajęć wychowawczych bezpośrednio z wychowankami lub na ich rzecz w specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych (w tym w internatach) - § 8 pkt 6-8 i pkt 15 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31.01.2005 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 ze zm.). Nauczycielom za pracę w trudnych warunkach przysługuje dodatek za warunki pracy, zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 26.01.1982 r. - Karta Nauczyciela. Z kolei dodatek za warunki pracy z powodu pracy w uciążliwych warunkach przysługuje nauczycielom, którzy prowadzą zajęcia w trudnych warunkach ze spełnieniem dodatkowych wymogów dotyczących przede wszystkim niepełnosprawności uczniów lub wychowanków, wymienionych w § 9 rozporządzenia w zw. z art. 34 ust. 1 KN. Zgodnie z § 10 uchwały nr XXXVII/354/2009 Rady Powiatu w T. z dn. 30.03.2009 r. w sprawie ustalenia regulaminu wysokości stawek i szczegółowych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego, szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oraz wysokości i warunków wypłacania nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy nauczycieli w szkołach i placówkach prowadzonych przez Powiat (...) nauczycielom przysługuje dodatek za pracę w warunkach trudnych, uciążliwych, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 34 Karty Nauczyciela (ust. 1). Dodatek za warunki pracy przysługuje za faktycznie przepracowane godziny i w wysokości proporcjonalnej do wymiaru zatrudnienia (ust. 2).

Zgodnie z powołanymi przepisami za pracę w trudnych lub uciążliwych warunkach uznaje się prowadzenie przez nauczyciela wymienionych w tych przepisach zajęć, we wskazanych jednostkach oświatowych i ze wskazanymi osobami.

Jest rzeczą oczywistą, że wskazana wyżej uchwała nie przewidywała pandemii i prowadzenia zajęć szkolnych zdalnie. Nie jest jednak tak, że nauczyciel realizujący pracę zdalną z uczniem niepełnosprawnym w ogóle nie jest narażony na oddziaływania ze strony takiego ucznia, czego przykładem była opisana przez powódki sytuacja wybuchu agresji ucznia online. Praca zdalna różni się od pracy w szkole, w bezpośrednim kontakcie z uczniem. Decyzje ustawodawcy narzuciły konieczność, najpierw zawieszenia zajęć, a później podjęcia zajęć w sposób zdalny. Skoro to ustawodawca narzucił zmianę formy świadczenia pracy przez nauczycieli, a ci musieli się temu podporządkować, to w ślad za tym rozwiązaniem powinny pójść zmiany, a skoro takie rozwiązania nie zostały przyjęte, to należy interpretować przepisy w tym zakresie, w tym i uchwały, w taki sposób, że praca zdalna z uczniem niepełnosprawnym jest tożsama z pracą wykonywaną w bezpośrednim kontakcie z uczniem. Za powyższym przemawia treść powołanego już § 7 rozporządzenia – praca zdalna stanowi bowiem sposób realizacji obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz.

Podkreślić należy, że skoro zarządzenie Dyrektora pozwanej z dnia 25 marca 2020 roku nie narzucało formy prowadzenia zajęć na odległość, zdaniem Sądu każdy rodzaj pracy zdalnej mieszczącej się w regulacji zarządzenia Dyrektora, jest pracą stanowiącą sposób realizacji przez nauczyciela obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz. W konsekwencji powódkom należne jest dochodzone pozwem wynagrodzenie w zakresie dodatków (powódki pracę świadczyły również w okresie zawieszenia zajęć, rozwożąc do uczniów materiały i zlecając zadania).

Wyrok w części uwzględniającej powództwa zaskarżyła strona pozwana zarzucając:

1. naruszenie prawa procesowego t.j. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów wyrażające się:

a) w błędnej ocenie zgromadzonego materiału dowodowego prowadzące do sprzecznego z materiałem ustalenia, że powódki realizowały podstawę programową w formie zdalnej, zaś dyrekcja szkoły nie narzuciła nauczycielom sposobu prowadzenia zajęć na odległość;

b) przyjęciu że powódki mogły samodzielnie podejmować decyzje w przedmiocie wyboru formy prowadzenia zajęć na odległość;

c) przyjęciu powódki wykonywały pracę w okresie pandemii w ramach pracy zdalnej w narażeniu na trudne i uciążliwe warunki pracy.

2. nierozpoznanie istoty sprawy poprzez pominięcie zbadania przez Sąd istotnych okoliczności, a to braku ustalenia, czy powódki realizowały zdalnie zajęcia dydaktyczne zgodnie z tygodniowym planem zajęć, czy faktycznie istniały warunki do przeprowadzenia zajęć lekcyjnych w sposób bezpośredni w ramach lekcji w czasie rzeczywistym online zgodnie z tygodniowym rozkładem zajęć, ile konkretnie czasu powódki przeznaczały na wykonywanie czynności związanych z realizacją zajęć dydaktycznych w odniesieniu do obowiązującego powódki pensum;

3. naruszenie prawa materialnego to jest:

a) § 11 w związku z § 7 ust. 1 rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 roku w sprawie szczególnych rozwiązań okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...) 19 z ( Dz.U. pozycja 493) poprzez przyjęcie, że powódkom należy się pełne wynagrodzenie;

b) art. 91c ustawy z dnia 26 stycznia do 1982 roku Karta Nauczyciela oraz art. 81 kp poprzez błędną wykładnię tych przepisów polegające na przyjęciu, że nauczycielom realizującym pracę zdalnie, także w okresie od 12 do 24 marca 2020 roku należy się pełne, zawierające również dodatki za pracę w warunkach trudnych lub uciążliwych wynagrodzenie za pracę;

c) § 11 w związku z § 7 ust. 1 rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 roku w sprawie szczególnych rozwiązań okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...) 19 przez ich niewłaściwe zastosowanie, to jest pominięcie kwestii, że zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu realizacji tych zajęć nauczycieli winien realizować w ramach obowiązującego go tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz. Sąd niesłusznie wskazał, że w ramach pracy zdalnej powódki prowadziły zajęcia dydaktyczne realizując podstawę programową w ramach obowiązującego tygodniowego planu zajęć;

d) art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela w związku z §10 ust. 1 Uchwały numer w XXXVII/ 354 / 2009 Rady Powiatu w T. z dnia 30 marca 2009 roku w sprawie ustalenia regulaminu, wysokości stawek i szczegółowych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego, szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oraz wysokości i warunków wypłacenia nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy nauczycieli w szkołach i placówkach prowadzonych przez Powiat (...) poprzez błędną ich wykładnię, to jest przyjęcie, że nauczycielom przysługuje dodatek za pracę warunkach trudnych lub uciążliwych także w okresie zdalnego świadczenia pracy przez nauczycieli ;

e) Art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela w związku z § 8 pkt 3do 8 i pkt 15 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 roku w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy w (Dz.U. 2014 roku pozycja 416 )poprzez błędną wykładnię , to jest nieprawidłową interpretację pojęcia pracy w warunkach trudnych i uciążliwych - pominięcie istotnego aspektu, jakim jest realizacja zajęć dydaktycznych w kontekście wynikającym z przepisów szczególnych obowiązujących w czasie pandemii;

f) § 1,3 zarządzenia dyrektora pozwanej szkoły nr (...) z dnia 25 marca 2020 w sprawie uregulowania sposobu prowadzenia dokumentacji, potwierdzania wykonywania zajęć na rzecz uczniów, innych zadań wynikających z powierzonych funkcji poprzez błędną wykładnię, to jest przyjęcie że skoro zarządzenie nie narzuciło powódkom formy prowadzenia zajęć na odległość, to każdy rodzaj pracy mieszczący się w regulacji zarządzenia jest pracą zdalną uprawniającą do zwykłego wynagrodzenia zawierającego również dodatki .

Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa G. S. oraz powództwa U. W. w całości i o zasądzenie od każdej z nich na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Pozwany domagał się również zasądzenia od każdej z powódek kosztów postępowania odwoławczego w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu apelujący wskazał, że dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, zgodnie z którymi powódki samodzielnie mogły podejmować decyzje w zakresie wyboru formy zajęć są nieprawdziwe. Nauczyciele mogli dokonywać wyboru pomiędzy wieloma różnymi technikami pracy: komunikatorami internetowymi. Były zobowiązane w realizowaniu treści § 3 zarządzenia dyrektora pozwanej szkoły nr (...) z dnia 25 marca 2020 roku w sprawie uregulowania sposobu prowadzenia dokumentacji, potwierdzania wykonywania zajęć na rzecz uczniów i innych zadań wynikających z powierzonych funkcji. Sąd Rejonowy błędnie ustalił, że powódki realizowały podstawę programową i wykonywały pracę w narażeniu na trudne i uciążliwe warunki pracy. Podstawą pracy był plan lekcji. W związku z tym nauczyciel był zobowiązany do przeprowadzenia zajęć bezpośrednio z uczniem w czasie rzeczywistym z wykorzystaniem obrazu i dźwięku.. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że prowadzenie zajęć przez powódki polegało na przesyłaniu linków do zadań lub samych zadań. Nie było żadnych lekcji online zbliżonych do planu lekcji.

Sąd Rejonowy przyjął, że niezależnie od tego, w jaki sposób nauczyciele podejmowali czynności to należało im się pełne wynagrodzenie za pracę uwzględniające także dodatki za pracę w warunkach uciążliwych. Pozwany nie kwestionował

pracy wykonywanej przez powódki w okresie objętym roszczeniem pozwu tylko sposób jej wykonania w kontekście uprawnienia do ww. dodatków. W przypadku innych nauczycieli pozwanej szkoły nauka zdalna była prowadzona zupełnie inny sposób, ale Sąd Rejonowy zupełnie te kwestie pominął.

Sąd pierwszej instancji niesłusznie wskazał, że w ramach pracy zdalnej powódki przeprowadziły zajęcia dydaktyczne realizując podstawę programową w ramach obowiązującego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin. Zdaniem pozwanego praca bezpośrednio z uczniem, to praca w godzinach rzeczywistych, zgodnie z podziałem godziny, porozumiewanie się z uczniem przy pomocy dostępnych komunikatorów internetowych. . Lekcje mogły odbywać zdalnie z uczniami, w czasie i w terminie ustalonym wspólnie z nauczycielem prowadzącym zajęcia, lecz wciąż zgodnie z planem lekcji.

Przez pracę w warunkach trudnych i uciążliwych należy rozumieć pracę z uczniem w narażeniu na jego niepełnosprawność oraz towarzyszące temu inne schorzenia ucznia. W niniejszej sprawie praca powódek była bardzo ograniczona, bowiem sprowadzała się do przekazywania uczniom linków do zadań lub samych zadań i w ogóle nie miały miejsca narażenia na trudne lub uciążliwe warunki pracy. Faktem jest , że zarządzenie Dyrektora szkoły nie określa w jaki sposób należy prowadzić lekcje z wykorzystaniem narzędzi pracy na odległość, ale program nauczania miał być realizowany w oparciu o plan lekcji . Nie może być tak, że uczniowie regulują czas intensywność nauki oraz wyznaczając dowolnie przerwy pomiędzy lekcjami.

Zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela nauczycielom pracującym w trudnych lub uciążliwych warunkach przysługuje z tego tytułu dodatek za warunki pracy. § 10 Uchwały Rady Powiatu stanowi , że dodatek ten przysługuje za faktycznie przepracowane godziny w wysokości proporcjonalnej do wymiaru zatrudnienia. Nie sposób zgodzić się stwierdzenia Sądu pierwszej instancji , że Rada Powiatu powinna na czas pandemii określić zasady wypłaty dodatku za pracę w warunkach trudne i uciążliwych. Istotny jest bezpośredni kontakt pomiędzy nauczycielem, a uczniami, który jest podstawą do wypłaty dodatków za taką pracę. Zamiarem Rady Powiatu z całą pewnością nie był zapewnienie dodatku za pracę warunkach trudnych i uciążliwych niezależnie od formy wykonywania pracy. Chodzi o faktycznie przepracowany godziny.

Sąd Rejonowy dokonał interpretacji przepisów rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 roku w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty, ale nie zwrócił uwagi na to że w § 7 ust. 1 chodzi o zajęcia prowadzone bezpośrednio z uczniami, lub na ich rzecz i że z przepisu tego nie wynika że nauczyciele mają otrzymać pełne wynagrodzenie za pracę zawierające w sobie także dodatki za pracę warunkach trudnych i uciążliwych. Przepis ten zawiera w sobie tylko nakaz pracy zdalnej w odniesieniu do obowiązkowego tygodniowego wymiaru godzin dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Zamiarem ustawodawcy było, aby nauka zdalna odbywała się w godzinach rzeczywistych i była możliwie najbardziej zbliżona do nauki wcześniej prowadzonej wg planu lekcji. Strona pozwana stoi na stanowisku, że prawo do wynagrodzenia w okresie pracy zdalnej nie ma absolutnego charakteru i z całą pewnością niesłuszne jest stanowisko Sądu Rejonowego, że skoro ustawodawca wprowadził zmiany w zakresie wykonywania zajęć, a powódki nie miały możliwości tego zakwestionować to przysługuje im pełne wynagrodzenie za pracę..

Powódki wniosły o oddalenie apelacji pozwanego w całości i o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wraz odsetkami wg norm przepisanych. Zdaniem apelujących poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia są prawidłowe a argumentacja zawarta w uzasadnieniu wyroku jest trafna i przekonująca. W ocenie powódek w pierwszym etapie ograniczenia prowadzenia działalności dydaktycznej szkół nauczyciele świadczyli pracy, ale co do zasady wykonywali inne zadania niż realizacja ustawowego pensum a od dnia 25 marca 2020 roku miały możliwość realizacji zajęć w systemie nauczania zdalnego. W okresie pandemii nauczyciele, w tym powódki realizowały zajęcia dydaktyczne wg ich tygodniowego pensum. Praca z dziećmi niepełnosprawnymi intelektualnie w formie zdalnej z pracy znacznie trudniejsza niż praca w sali lekcyjnej. Powódki i rodzice musieli nauczyć się nowych aplikacji. Powódki odpisywały na wiadomości rodziców i komunikowały się z rodzicami. Praca zdalna z dziećmi odbywała się czasami do późnych godzin wieczornych Regulamin wynagradzania nie zawiera wymogu że praca ma być wykonywana bezpośrednio z uczniami w czasie rzeczywistym. Za wykonaną pracę także

w sposób zdalny należy się wynagrodzenie wraz z wszystkimi przewidzianymi prawem dodatkami, także za pracę warunkach trudnych i uciążliwych.

Sąd pierwszej instancji nie przekroczył granic zasady swobodnej oceny dowodów. Wyprowadził prawidłowe wnioski ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego

### **Sąd drugiej instancji zważył co następuje:**

Apelacja była uzasadniona.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył wyłącznie prawa do dodatków z tytułu pracy w trudnych i uciążliwych warunkach pracy.

Nie ma sporu co do tego, że powódki w spornym okresie były pracownikami pozwanego, to jest Zespołu Szkół (...) w R. i że otrzymały wynagrodzenie za pracę wykonaną .

Podstawę żądania stanowią:

1. rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 roku w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania z za pracę w warunkach trudnych ( Dz. U 2014 poz. 416) . W rozporządzeniu tym uznaje się za pracę w trudnych warunkach **prowadzenie** przez nauczycieli zajęć dydaktycznych i wychowawczych m.in. w szkołach specjalnych oraz **prowadzenie** indywidualnego nauczania dziecka zakwalifikowanego do kształcenia specjalnego .( § 8 pkt8) rozporządzenia. § 9 określa, co stanowi pracę wykonywaną warunkach uciążliwych, to jest **prowadzenie** przez nauczycieli zajęć w trudnych warunkach wymienionych w § 8 pkt 4 do 16

2. uchwała numer w XXXVII/ 354 / 2009 Rady Powiatu w T. z dnia 30 marca 2009 roku w sprawie ustalenia regulaminu, wysokości stawek i szczegółowych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego, szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oraz wysokości i warunków wypłacenia nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy nauczycieli w szkołach i placówkach prowadzonych przez Powiat (...), która w § 10 ust. 2 stanowi, że sporne dodatki przysługują „ za **faktycznie przepracowane** godziny”.

Bezsporne jest że powódki w spornym okresie miały wykonywać pracę zdalnie na podstawie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 marca 2020 roku w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem C. -19 (Dz.U.493). Zarówno w powołanych wyżej § 7 ust. 1 jak i w § 11 tego rozporządzenia mowa jest o **zajęciach realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość**.

Słuszny jest zarzut apelacji przekroczenia przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny dowodów. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że realizowanie zajęć polegało na przesłaniu linka do wykonania zadania matkom dzieci. Powódki korzystały wyłącznie z W. A.. Zlecone zadanie wykonywały dzieci pod nadzorem matek, a nie powódek. Rezultaty pracy dzieci były fotografowane i przesyłane do zatwierdzenia ( oceny) powódkom. Powódki nie realizowały zadań w formie wideokonferencji.

Nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że brak ustawowych zmian dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę zdalną uprawnia do takiej interpretacji przepisów rozporządzenia i uchwały Rady Powiatu , że każda praca zdalna z uczniem niepełnosprawnym jest tożsama z pracą wykonywaną w bezpośrednim kontakcie z uczniem , co uprawnia do otrzymywania wynagrodzenia w normalnej wysokości. Treść § 7 rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 mówi o „ zajęciach realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość ... w ramach obowiązującego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin dydaktycznych” . Można zrównać zajęcia

zdalne z pracą w bezpośrednim kontakcie, ale tylko wówczas, gdy zajęcia są realizowane w kontakcie z uczniem w czasie rzeczywistym, a nie hipotetycznym.

Kwestia prawa do dodatków za pracę w warunkach trudnych, uciążliwych, czy szczególnych nie wymaga szczególowej legislacji. Dodatek za pracę w takich warunkach przysługuje w okresie faktycznego wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany. Słusznie podnosi pozwany, że chodzi o narażenie na warunki uprawniające do dodatku. Powódki przesyłając link do wykonania zadania nie były narażane na warunki trudne, czy uciążliwe. Biorąc pod uwagę, że zadania te wykonywały dzieci pod nadzorem matek – to przyjąć trzeba, że to one, a nie powódki realizowały zajęcia w warunkach trudnych, czy uciążliwych.

Zarówno rozporządzenie (...) z dnia 31 stycznia 2005 roku, w § 8 i 9 jak i rozporządzenie MEN z dnia 20 marca 2020 roku w § 7 ust. 1 i 2 mówią o „prowadzeniu przez nauczyciela zajęć”, a Karta Nauczyciela w art. 34 Karty Nauczyciela stanowi, że dodatki te przysługują nauczycielom pracującym w trudnych lub uciążliwych warunkach. Pracą w trudnych warunkach nie jest przesłanie zadania do wykonania. Wysłanie linka nie jest również prowadzeniem zajęć.

Sąd II instancji z całą mocą zaznacza, że nie wyklucza możliwości przyznania prawa do wynagrodzenia z tytułu pracy w trudnych warunkach, ale jedynie wówczas, gdy nauczyciel faktycznie prowadzi zajęcia dydaktyczne online. Zgadza się ze stanowiskiem powódek, że praca zdalna z uczniem niepełnosprawnym jest trudniejsza od pracy w bezpośrednim kontakcie, ale powódki takiej pracy nie świadczyły. Organizowały sobie pracę w ten sposób, że cały ciężar związany z wykonaniem zadania spoczywał na rodzicach. Praca powódek była mniej uciążliwa od pracy nauczycieli zatrudnionych w szkołach niespecjalnych - nauczyciele takich placówek uczestniczyli na bieżąco w lekcjach, realizowali zajęcia dydaktyczne i wychowawcze.

Zdaniem Sądu II instancji istniała możliwość prowadzenia przez powódki zajęć „w ramach obowiązującego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin” (§ 7 rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 roku) chociażby z grupą wybranych uczniów na poszczególnych lekcjach. Powódki z żadnym uczniem nie prowadziły zajęć.

Skoro przepisy przyznają dodatki za prowadzenie zajęć, to w przypadku scedowania tych obowiązków na inne osoby - dodatek nauczycielowi nie przysługuje. Powódki nie prowadziły z uczniami zajęć bezpośrednio, ani na ich rzecz.

Zarzuty apelacji dotyczące błędnej wykładni § 11 w zw. z § 7 rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 roku, art. 34 ust. 1 ustawy Karty Nauczyciela uznano za zasadne. Sąd I instancji nie zwrócił uwagi, że w przepisach tych położono nacisk na prowadzenie zajęć, a więc rzeczywisty kontakt z uczniem. § 1 i 3 zarządzenia Dyrektora pozwanej szkoły nie można również interpretować w ten sposób, że każdy rodzaj pracy uprawniał do dodatku za pracę w warunkach trudnych i uciążliwych.

Biorąc pod uwagę ustalony w sprawie stan faktyczny Sąd zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwa w całości. Wyrok wydano na podstawie art. 385 k.p.c. Wypłata dodatków z tytułu pracy w trudnych warunkach w innych szkołach w okresie pracy zdalnej pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Istotny jest stan faktyczny, a zwłaszcza forma realizacji zajęć.

Na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpiono od obciążania powódek kosztami postępowania biorąc pod uwagę stan pandemii i związane z nim utrudnienia w normalnym wykonywaniu obowiązków pracowniczych, utratę części wynagrodzenia

(-) sędzia Teresa Kalinka