

Numer 237, ISSN 1640-338X



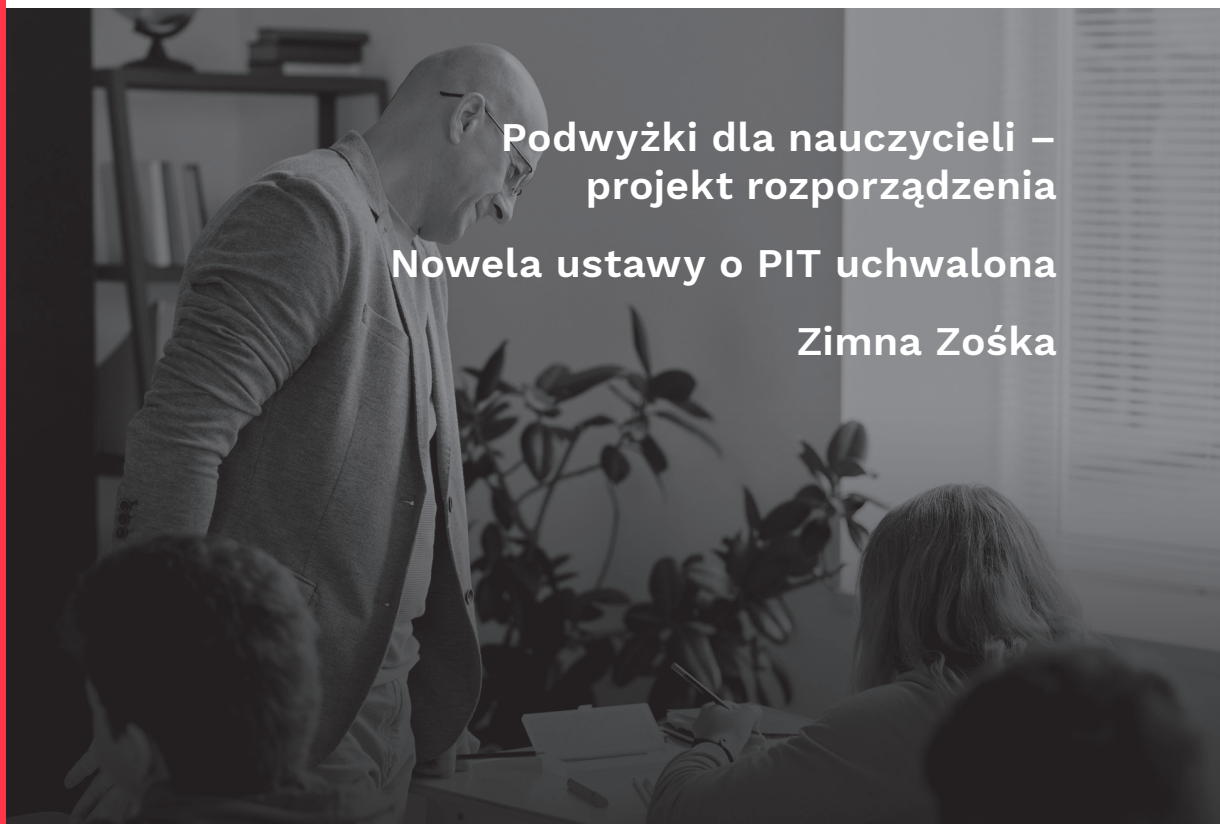
Doradca

Kadry, finanse, zarządzanie oświatą

Podwyżki dla nauczycieli –
projekt rozporządzenia

Nowela ustawy o PIT uchwalona

Zimna Zośka



Czerwiec 2022



Opłaty przedszkola VULCAN i Opłaty szkoły VULCAN

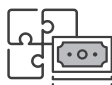
**Sprawne i automatyczne rozliczanie pobytu
i wyżywienia w placówkach oświatowych.**

To programy dostosowane do potrzeb zarówno przedszkola jak i szkoły. Automatyzują naliczanie opłat za wyżywienie i pobyt dzieci w placówce. Szeroki wybór zestawień i raportów ułatwia pracownikom kontrolę nad ewidencją opłat, rodzicom zaś zapewnia pełną wiedzę na temat stanu rozliczeń ze szkołą lub przedszkolem.

**Korzyści z wdrożenia programów Opłaty szkoły VULCAN
lub Opłaty przedszkola VULCAN:**



Oszczędność czasu
przez brak dodatkowej
pracy ręcznej



Elastyczność i dokładność
przy wyliczaniu opłat,
płatnościach i wydawaniu posiłków



Zawsze aktualne dane
o saldzie przypisanym
do dziecka



Lepsza komunikacja
między rodzicami
a placówką



**Szybki i bezpieczny dostęp
do informacji**
z każdego komputera



Zgodność z prawem
i standardami pracy
placówki

t: 71 757 29 29

m: cok@vulcan.edu.pl

Dowiedz się
więcej:

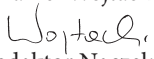


Drodzy Czytelnicy!

W niniejszym numerze, w części *Place*, autorka zwraca uwagę na projekt rozporządzenia, na mocy którego nauczyciele mają otrzymać podwyżkę wynagrodzenia z wyrównaniem od 1 maja 2022 r. W dziale *Prawo pracy* publikujemy dwa opracowania, w pierwszym z nich autorka omawia sprawy kadrowe związane z tzw. ruchem służbowym. Natomiast przedmiotem drugiego jest problematyka dotycząca uchybienia godności zawodu nauczyciela. W opracowaniu tym zostaną przedstawione: wykładnie stosownych pojęć, obowiązki dyrektora szkoły związane z postępowaniem dyscyplinarnym oraz zawieszeniem nauczyciela w wykonywaniu swoich obowiązków. Z kolei w części *Rachunkowość* autorka wraca do problematyki związanej z nieodpłatnym otrzymaniem środków trwałych. W dziale *Podatki* zwracam uwagę na nowelę ustawy o PIT, której podstawowym celem jest naprawienie błędów w tzw. Polskim Ładzie. W numerze znajdziecie Państwo jeszcze dwa opracowania, tj. w dziale *Finanse* artykuł pt. „Strategia komunikacji FE na lata 2021–2027” oraz w *Zamówieniach publicznych* opracowanie pt. „Zimna Zośka”.

Zapraszam wszystkich do lektury.

Daniel Wojtacki


Redaktor Naczelny

Spis treści

Podwyżki dla nauczycieli – projekt rozporządzenia	2
Pragmatyczny czerwiec, czyli sprawy kadrowe 2022/2023	4
Uchybienie godności zawodu nauczyciela i jego skutki prawne	18
Nieodpłatne otrzymanie środków trwałych – raz jeszcze	29
Nowela ustawy o PIT uchwalona	34
Strategia komunikacji FE na lata 2021–2027	37
Zimna Zośka	47
Problemy Czytelników w pytaniach i odpowiedziach	50
Wskaźniki i stawki	58

Listy prosimy kierować na adres:
e-mail: konsulting@vulcan.edu.pl
doradca@vulcan.edu.pl

DORADCA

KADRY, FINANSE, ZARZĄDZANIE OŚWIATĄ

Wydawca: VULCAN sp. z o.o.

Producent: VULCAN KONSULTING sp. z o.o.

Adres redakcji: al. Kasztanowa 9, 53-125 Wrocław

e-mail: konsulting@vulcan.edu.pl, doradca@vulcan.edu.pl

Redaktor naczelny: Daniel Wojtacki

Wszystkie prawa zastrzeżone: kopiowanie, przedruk
i rozpowszechnianie zabronione.

Redakcja nie ponosi odpowiedzialności za skutki decyzji podjętych na
podstawie artykułów opublikowanych w Doradcy.

Skład, łamanie i druk: Drukarnia **I-BIS** sp.k.

50-984 Wrocław, ul. Sztabowa 32

Nakład 2200 egz.



Krystyna Rybak-Szponar

Podwyżki dla nauczycieli – projekt rozporządzenia

Pod koniec kwietnia br. opinię publiczną obiegnęła informacja o podpisaniu przez Prezydenta RP ustawy nowelizującej Kartę Nauczyciela¹, tj. ustawy z 24 marca 2022 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela², mocą której tytuł rozdziału 12 KN otrzymał brzmienie: „Przepisy epizodyczne, przejściowe i końcowe”, a w samym rozdziale dodano nowy art. 93a, stanowiący, że:

1. W okresie od dnia 1 maja 2022 r. do dnia 31 grudnia 2022 r. średnie wynagrodzenie nauczycieli ustalone w sposób określony w art. 30 ust. 3 zwiększa się o 4,4%.
2. Ilekroć w przepisach ustawy jest mowa o średnim wynagrodzeniu nauczycieli, o którym mowa w art. 30 ust. 3, w okresie od dnia 1 maja 2022 r. do dnia 31 grudnia 2022 r. należy przez to rozumieć średnie wynagrodzenie nauczycieli ustalone w sposób określony w art. 30 ust. 3, zwiększone o 4,4%.

Jednocześnie w ustawie zmieniającej wskazano, że podwyższenie wynagrodzeń dla nauczycieli w związku ze zwiększeniem średniego wynagrodzenia nauczycieli o 4,4% ma nastąpić nie później niż do dnia 30 czerwca 2022 r., z wyrównaniem od dnia 1 maja 2022 r. (art. 2 noweli).

Konsekwencją wprowadzonych zmian, tj. „podwyżki” średniego wynagrodzenia nauczycieli, będzie nowelizacja rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 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 pracy³. Podwyższenie od 1 maja 2022 r. minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli spowoduje także podwyższenie dodatków do wynagrodzenia zależnych od wynagrodzenia zasadniczego, co wpłynie na wysokość średniego wynagrodzenia nauczycieli ustalonego w sposób określony w art. 30 ust. 3 Karty Nauczyciela.

W chwili pisania niniejszego opracowania, Projekt z 25 marca 2022 r. rozporządzenia zmieniającego, przygotowany przez Ministerstwo Edukacji i Nauki, znajduje się w fazie opiniowania, niemniej tabela stanowiąca załącznik do rozporządzenia z proponowanymi kwotami wynagrodzenia minimalnego, dostępna na stronie RCL⁴, wygląda jak pokazano na str. 3.

Jak nie trudno zauważyć analizując proponowane zmiany, oprócz nowych kwot wynagrodzenia minimalnego dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego; zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego w drugiej grupie zaszerogowania płacowego dla nauczycieli stażystów do kwoty 3010 zł i nauczycieli kontraktowych do kwoty 3079 zł; istotna zmiana w tabeli polega na połączeniu dotychczasowego trzeciego poziomu zaszerogowania płacowego (określającego wynagrodzenie dla nauczycieli posiadających „Tytuł zawodowy licencjata

¹ Ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (DzU z 2021 r., poz. 1762 ze zm.).

² DzU z 2022 r., poz. 935; dalej także nowela lub ustawa zmieniająca.

³ DzU z 2014 r., poz. 416 ze zm.

⁴ legislacja.gov.pl

**Wysokość minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego w złotych
obowiązujących od dnia 1 maja 2022 r.***

Poziom wykształcenia		Stopnie awansu zawodowego nauczyciela			
		nauczyciel stażysta	nauczyciel kontraktowy	nauczyciel mianowany	nauczyciel dyplomowany
1.	Tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym	3079 zł	3167 zł	3597 zł	4224 zł
2.	Tytuł zawodowy magistra bez przygotowania pedagogicznego, tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) z przygotowaniem pedagogicznym, tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) bez przygotowania pedagogicznego, dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego lub nauczycielskiego kolegium języków obcych, pozostałe wykształcenie	3010 zł	3079 zł	3134 zł	3678 zł

* Podstawę do ustalenia minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela stanowi najwyższy posiadany przez nauczyciela poziom wykształcenia.

(inżyniera) bez przygotowania pedagogicznego, dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego lub nauczycielskiego kolegium języków obcych, pozostałe wykształcenie”) z drugim poziomem zaszerogowania płacowego (przewidzianego dotychczas dla nauczycieli posiadających tytuł zawodowy magistra bez przygotowania pedagogicznego lub tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) z przygotowaniem pedagogicznym). Zatem po zmianie takie same minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego będą obowiązywały dla nauczycieli obecnego trzeciego poziomu zaszerogowania płacowego, jak dla nauczycieli drugiego poziomu zaszerogowania płacowego. Jest to na pewno zmiana upraszczająca system wynagradzania nauczycieli, a jak możemy przeczytać w uzasadnieniu do projektu: *Ustalone w ten sposób minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli o najniższym uposażeniu umożliwią zapewnienie tym pracownikom wynagrodzenia na poziomie nie niższym niż minimalne wynagrodzenie za pracę (w sytuacji gdy ich wynagrodzenie jest jednoskładnikowe, tj. przysługuje im wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze lub suma uwzględnianych składników wynagrodzenia ustalonych zgodnie z art. 6 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 10 października 2022 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – Dz. U. z 2020 r. poz. 2207, jest mniejsza niż minimalne wynagrodzenie za pracę), a także ułatwią jednostkom samorządu terytorialnego uzyskanie średniego wynagrodzenia nauczycieli.*

W projekcie zapisano, że rozporządzenie wejdzie w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, co podyktowane jest ważnym interesem społecznym związanym z podwyższeniem wynagrodzenia nauczycieli. Taki termin wejścia w życie rozporządzenia – zdaniem MEiN – umożliwi wypłatę podwyższonych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycielom wraz z wyrównaniem od dnia 1 maja 2022 r. możliwie najszybciej po ogłoszeniu rozporządzenia, co zapewne nastąpi już niebawem.

A kogo powinna objąć podwyżka od 1 maja? Oczywiście wszystkich zatrudnionych na podstawie przepisów Karty Nauczyciela czynnych, świadczących pracę nauczycieli, którzy mają prawo do wynagrodzenia za pracę i jego pochodnych oraz nauczycieli, którzy w okresie nieświadczania pracy zachowują prawo do wynagrodzenia, tak jak np. nauczyciel przebywający na urlopie dla poratowania zdrowia (*W okresie przebywania na urlopie dla poratowania*

zdrowia nauczyciel zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatku, o którym mowa w art. 54 ust. 5. – art. 73 ust. 5 KN).

Podwyżką natomiast nie zostanie objęta nauczycielka przebywająca w chwili obecnej na urlopie wychowawczym. W czasie tego urlopu nie otrzymuje ona wynagrodzenia za pracę. Jej wynagrodzenie zostanie ustalone z chwilą powrotu do pracy według stawek obowiązujących na dzień powrotu. To samo dotyczy długo chorujących nauczycieli i pobierających z tego tytułu zasiłek chorobowy albo przebywających na zasiłku macierzyńskim. Zasiłki z ubezpieczenia społecznego nie są bowiem wynagrodzeniem i nie podlegają one przepisom dotyczącym podwyższania wynagrodzenia (są waloryzowane zgodnie z odrębnymi przepisami⁵). Nie przelicza się na nowo ich podstawy w związku z podwyżką wynagrodzeń, chyba że do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się wynagrodzenie za miesiąc, za który wypłacono wyrównanie wynagrodzenia wynikające z podwyżki. Po wypłacie wyrównania wynagrodzenia za maj czy czerwiec, o ile wynagrodzenie z tych miesięcy było brane do ustalania podstawy wymiaru zasiłku, trzeba będzie przeliczyć wysokość uwzględniając w jego podstawie wyższe wynagrodzenie za maj i czerwiec 2022 r., a następnie, np. przy kolejnej wypłacie zasiłku, wypłacić również jego wyrównanie. ■

⁵ Ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (DzU z 2021 r., poz. 1133 ze zm.).



Teresa Konarska

Pragmatyczny czerwiec, czyli sprawy kadrowe 2022/2023

Zamknięcie ruchu służbowego 31 maja nie oznacza, że ruch kadrowy nie toczy się nadal. W czerwcu przed wakacjami, czyli w tym roku do 24 czerwca, ale także później, już w czasie urlopu wypoczynkowego nauczycieli, można jeszcze wiele rzeczy zmienić lub uporządkować. Od wielu decyzji można odstąpić, oczywiście za zgodą stron stosunku pracy, czyli nauczyciela i szkoły (a w jej imieniu dyrektora), np. wycofać wypowiedzenie, skrócić okres wypowiedzenia, dokonać przeniesienia lub rozwiązać stosunek pracy w innym trybie.

Zwykle w czerwcu rozwiązują się umowy zawarte na czas określony, z czym zwykle wiąże się obliczanie „stażu 36 miesięcy”, warunkującego przekształcenie umowy terminowej w stałą. Należy zwrócić także uwagę na formę rozstania się z tymi nauczycielami, pamiętając o wypłaceniu ekwiwalentu i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, takich jak: świadczenie urlopowe, nagroda jubileuszowa, trzynastka *etc.* Zarówno tym nauczycielom, jak i pozostałym należy w dniu rozwiązania stosunku pracy wydać świadectwo pracy, ale czy zawsze, jeżeli np. ponownie od 1 września nawiążemy stosunek pracy na czas określony?

Należy pamiętać o wypłaceniu ekwiwalentu urlopowego tym, którzy rozwiązują stosunek pracy i nie wykorzystują urlopu w naturze. Powinni go otrzymać najpóźniej w dniu rozwiązania stosunku pracy. Nie należy także zapominać o awansowaniu, a ściślej o warunkach jego przerwania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

Zmiana decyzji kadrowej po 31 maja

W praktyce ruch kadrowy trwa co najmniej do połowy września. Nauczyciele w tym czasie szukają nowych lub innych możliwości zatrudnienia. Dyrektorzy usiłują zapłacić vacaty, zapewnić zastępstwa itd. To normalne, że to może się wiązać z różnymi **zmianami wcześniej podjętych decyzji**. Wszystkie zmiany są możliwe, byle były dokonane *lege artis*.

► **Cofnięcie wypowiedzenia a zgoda stron.** Z podstawowej zasady wynika, że cofnięcie wypowiedzenia może nastąpić, jeżeli doszło ono do pracownika jednocześnie z wypowiedzeniem lub jeszcze przed jego doręczeniem, albo przed otrzymaniem przez niego informacji o wypowiedzeniu. Zgodnie z art. 61 § 1 Kodeksu cywilnego¹: *odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej*.

Potem, czyli **do końca wypowiedzenia, można je cofnąć, jeżeli pracownik wyrazi na to zgodę**. Pamiętajmy jednak, że wycofanie wypowiedzenia oznacza **powrót do status quo ante**, czyli do warunków pracy i płacy sprzed wypowiedzenia. Jeżeli dyrektor chce zmienić te warunki, musi wyrazić na to zgodę pracownik, czyli **należy zawrzeć porozumienie zmieniające**.

Porozumienie zmieniające polega na zgodnym oświadczeniu woli pracodawcy i pracownika dotyczącym zmiany treści umowy o pracę, czyli jej warunków, którymi m.in. są: • czas pracy, • stanowisko, • wynagrodzenie i • terminy jej trwania (czas określony i nieokreślony).

Porozumienie zawarte między pracownikiem i pracodawcą nie podlega żadnym ograniczeniom poza tymi, które w przypadku nauczycieli narzuca Karta Nauczyciela². Oznacza to, że w przypadku porozumienia zmieniającego nie można zaproponować nauczycielowi większego wymiaru zajęć za niższe wynagrodzenie lub sprzeniewierzyć się art. 42 KN, regulującemu czas pracy itd. Natomiast można zmienić np. czas nieokreślony na określony itd.

► **Działanie pod wpływem błędu, szantażu lub groźby.** Nauczyciele często są przekonani, że podjęliby inną decyzję, np. nie zgadzając się na wypowiedzenie, a przyjmując ograniczenie etatu, gdyby zdawali sobie sprawę z korzyści płynących z tej drugiej sytuacji. Możemy tu mówić o tzw. działaniu pod wpływem błędu. Zgodnie z art. 84 § 2 k.c. można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Jednak, czy istotnie tak było, w praktyce może rozstrzygnąć tylko sąd.

Czasami można się spotkać także z twierdzeniami nauczycieli, że zostali wprowadzeni w błąd przez dyrektora, dlatego podjęli decyzję np. o przeniesieniu się do innej szkoły, będąc przekonanymi, że od nowego roku nie będzie dla nich zajęć w starej szkole. W tej sytuacji będą mogli powołać się na art. 86 k.c.:

§ 1. Jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej.

§ 2. Podstęp osoby trzeciej jest jednoznaczny z podstępem strony, jeżeli ta o podstępie wiedziała i nie zawiadomiła o nim drugiej strony albo jeżeli czynność prawna była nieodpłatna.

¹ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (DzU z 2020 r., poz. 1740 ze zm.); dalej także k.c.

² Ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (DzU z 2021 r., poz. 1762 ze zm.); dalej także KN lub Karta.

Nauczyciel może także uznać, że np. zgodził się na ograniczenie zatrudnienia, gdyż dyrektor twierdził, iż w przeciwnym wypadku rozwiąże z nim stosunek pracy, w sytuacji gdy mógł zostać zatrudniony w pełnym wymiarze. Mówi się wtedy, że pracodawca użył groźby bezprawnej. Nauczyciel może w tej sytuacji powołać się na art. 87 k.c. mówiący, że:

Kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.

► **Przedawnienie błędu.** Pracownik powołując się na podstęp, groźbę lub działanie pod wpływem błędu, **może się uchylić od skutków prawnych swojego zachowania** (oświadczenie woli), jeżeli złoży stosowne oświadczenie na piśmie i dochowa terminu. Zgodnie bowiem z art. 88 § 2 k.c., uprawnienie do uchylenia się wygasa: w razie błędu – z upływem roku od jego wykrycia, a w razie groźby – z upływem roku od chwili, kiedy stan obawy ustał.

► **Skrócenie okresu wypowiedzenia.** Zgodnie z art. 20 ust. 5 KN istnieje możliwość skrócenia okresu wypowiedzenia do miesiąca **na podstawie decyzji dyrektora, ale – uwaga – bez zgody nauczyciela.** Inaczej rzecz wygląda w przypadku innych pracowników szkoły, gdzie zgodnie z art. 36 § 6 k.p.³, decyzję o skróceniu wypowiedzenia podejmują zgodnie pracownik i pracodawca:

Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.

Nauczycielowi przysługuje wówczas odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia obliczanego jak za okres urlopu wypoczynkowego. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się nauczycielowi pozostającemu wtedy bez pracy do okresu zatrudnienia.

Wypowiedzenie umowy na czas określony bez uzasadnienia

Czy można wcześniej wypowiedzieć umowę o pracę zawartą na czas określony do 31 sierpnia?

I tak, i nie. Do końca zajęć w czerwcu dyrektor może wypowiedzieć umowę zawartą na czas określony, np. do 31 sierpnia. Co istotne, decyzji nie musi uzasadniać. Od pierwszego dnia urlopu wypoczynkowego (w tym roku od 25 czerwca), czyli od następnego dnia po zakończeniu zajęć, jest to już niemożliwe, gdyż obowiązuje tu zasada kodeksowa wynikająca z art. 41 k.p., mówiącego:

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 36 § 1 k.p., okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (czyli w szkole) i wynosi:

³ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (DzU z 2020 r., poz. 1320 ze zm.); dalej także Kodeks lub k.p.

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

► **Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy.** W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas określony, dyrektor może go zwolnić z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia (art. 36[2] k.p.). Zgoda pracownika nie jest wymagana. W okresie tego zwolnienia nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Uzasadnienie wypowiedzenia w umowach zawartych na czas nieokreślony

Przypomnijmy, że w przypadku wypowiedzenia umów zawartych na czas określony, ani dyrektor ani nauczyciel, który wypowiada, nie ma obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia. W przypadku umów zawartych na czas nieokreślony, wypowiedzenie musi być z uzasadnieniem. Obowiązek ten dotyczy jednak tylko pracodawcy. Niezależnie od tego, czy wypowiedzenie stosunku pracy następuje na podstawie art. 20, 23, 27 czy 70 KN, dyrektor musi uzasadnić wypowiedzenie. Obliguje go do tego art. 30 § 4 k.p., który stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Pracownik, który wypowiada umowę zawartą na czas nieokreślony, nie jest do tego zobligowany, choć może podać przyczynę rozstania się z pracodawcą. Od tej zasady jest wyjątek związany z mobbingiem. Zgodnie z art. 94[3] § 4 k.p., pracownik, który rozwiązał umowę o pracę wskutek mobbingu, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania, ale tylko wówczas, jeżeli w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, które powinno nastąpić na piśmie, podana jest przyczyna, czyli mobbing, uzasadniająca rozwiązanie umowy (art. 94[3] § 5 k.p.).

Pamiętajmy:

- przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna.
- przyczyna wypowiedzenia wskazana w piśmie wypowiadającym umowę o pracę musi być **taka sama**, jaką pracodawca podał w zawiadomieniu zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia.

► **Konieczne pouczenie.** W oświadczeniu dyrektora o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Jego brak, zgodnie z art. 265 § 1 k.p., uzasadnia wniesienie przez pracownika wniosku o przywrócenie przez sąd pracy uchybionego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

► **Odwołanie od wypowiedzenia.** Zgodnie z art. 45 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka **o bezskuteczności wypowiedzenia**, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – **o przywróceniu** pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego **żądania jest niemożliwe lub niecelowe** (w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu).

W myśl art. 264 § 2 k.p., **żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania** wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy

o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia jej wygaśnięcia. Należy pamiętać, że sądy nie mogą rozstrzygać sporów dotyczących:

- ustanawiania nowych warunków pracy i płacy,
- stosowania norm pracy,
- pomieszczeń w hotelach pracowniczych.

Jeżeli nauczyciel bez swojej winy nie dochował terminu złożenia pozwu do sądu pracy, może złożyć wniosek o jego przywrócenie. Sąd wyda postanowienie o przywrócenie uchylonego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się w ciągu 21 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. Co ważne, należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu, np. choroba, wyjazd. Nie można przywracać terminu dotyczącego kary porządkowej.

Dynamika umów zawartych na czas określony

Najczęściej w czerwcu umowy zawarte na czas określony rozwiązują się z dniem zakończenia zajęć lub 30 czerwca. W niektórych przypadkach może nastąpić ich przedłużenie, ale pamiętajmy o perspektywie przekształcenia umowy terminowej w stałą.

► **Przedłużenie umowy terminowej.** W przypadku nauczycieli, gdzie warunkiem przekształcenia umowy terminowej w stałą jest **uwzględniany tylko limit czasowy 36 miesięcy, przedłużenie umowy terminowej nie rodzi żadnych skutków.** Inaczej niż w przypadku innych pracowników szkoły, gdzie przedłużenie umowy oznacza zawarcie nowej umowy. Zgodnie z art. 25[1] § 2 k.p.:

Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.

Mamy więc kolejną umowę, a trzecia zakończona oznacza przekształcenie umowy zawartej na czas określony w umowę zawartą na czas nieokreślony. Pamiętajmy jednak, że dyrektor nie może zadysponować przedłużeniem umowy, musi być na to zgoda nauczyciela. Jeżeli chce zmienić warunki pracy lub płacy, np. proponując przedłużenie na innym stanowisku, powinien zawrzeć porozumienie zmieniające. Przerwanie limitu czasowego. Zgodnie z art. 10 ust. 13 KN, jeżeli przerwa między rozwiązaniem a nawiązaniem kolejnej umowy przekroczy 3 miesiące, do puli 36 miesięcy nie wlicza się poprzednich umów o pracę.

► **Przekształcenie umowy terminowej w stałą.** Zawarcie zarówno jednej, jak i kilku umów na okres dłuższy niż 36 miesięcy oznacza, że po upływie tego okresu stosunek pracy przekształca się zgodnie z art. 10 ust. 14 KN. Z dniem następującym po upływie 36 miesięcy, stosunek pracy przekształca się:

- w przypadku nauczyciela kontraktowego – w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony;
- w przypadku nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego – w stosunek pracy na podstawie mianowania, a w przypadku niespełnienia warunków, o których mowa w ust. 5 pkt 1 i 6 (chodzi o brak posiadania obywatelstwa, z wyjątkiem państw członkowskich Unii, Konfederacji Szwajcarskiej oraz EFTA, oraz brak pełnego wymiaru zajęć) – w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

► **Zastępstwo poza limitem 36 miesięcy.** Zgodnie z art. 10 ust. 16 przepisów art. 10 ust. 12–15 KN, czyli omówionych wyżej, nie można zastosować do następujących umów o pracę zawartych na czas określony:

- w celu zastępstwa nieobecnego nauczyciela, jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy;
- z nauczycielem nieposiadającym kwalifikacji wymaganych do zajmowania danego stanowiska, zgodnie z ust. 9;
- w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, zgodnie z art. 177 § 3 k.p.

Wydanie świadectwa w dniu rozwiązania stosunku pracy

Pracodawca jest zobowiązany wydać świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy w związku z jego rozwiązaniem lub wygaśnięciem. Tak stanowi art. 97 § 1 k.p. Zdarza się, że dyrektor z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy na czas określony ma zamiar ponownie nawiązać stosunek pracy i nie wydaje świadectwa pracy. Jeżeli rozwiązuje stosunek pracy w czerwcu, a chce nawiązać ponownie dopiero we wrześniu, jednak będzie musiał wydać świadectwo pracy, gdyż...

Pracodawca nie musi wydawać świadectwa, jeżeli zamierza nawiązać kolejny stosunek pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, ale nawet w przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy pracodawca jest do tego zobowiązany, gdy pracownik wystąpi z wnioskiem, w formie papierowej lub elektronicznej, o wydanie świadectwa. Wniosek pracownika może być złożony w każdym czasie i dotyczy poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Jeżeli pracodawca jest zobligowany do wydania świadectwa, musi to uczynić w ciągu 7 dni, licząc od dnia złożenia wniosku. Co istotne, wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

Świadectwo pracy jest dokumentem technicznym, w którym zamieszcza się informacje niezbędne do ustalania uprawnień ze stosunku pracy (np. urlop wypoczynkowy) i uprawnień z ubezpieczeń społecznych (np. urlop macierzyński).

Podkreślmy, że w świadectwie pracy, którego wzór znajdziemy w rozporządzeniu⁴, nie można zamieszczać żadnych informacji oprócz tych wymienionych w § 2 rozporządzenia, z tym że informacje o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz uzyskanych kwalifikacjach zamieszcza się wyłącznie na żądanie pracownika.

► **Przekazanie świadectwa.** Zgodnie z § 3 rozporządzenia, pracodawca wydaje świadectwo pracy bezpośrednio pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej. Upoważnienie może być dostarczone w postaci papierowej lub elektronicznej. Pracownik dostaje oryginał świadectwa, natomiast kopie przechowuje się w jego aktach osobowych. W uzasadnionych przypadkach pracodawca ma obowiązek wydać odpis tego świadectwa pracownikowi albo jego pełnomocnikowi.

⁴ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (DzU z 2020 r., poz. 1862).

➤ **Sprostowanie i uzupełnienie świadectwa pracy.** W świadectwie pracy zamieszcza się pouczenie o prawie pracownika do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku przez pracodawcę – o prawie do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę. Zgodnie z § 7 rozporządzenia, pracodawca zawiadamia pracownika (powiadomienie w formie papierowej lub elektronicznej) o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy. W razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie. W razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu.

➤ **Terminy do sprostowania świadectwa.** Zgodnie z art. 97 § 2[1] k.p., pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o jego sprostowanie. Jeżeli pracodawca nie uwzględni tego wniosku, pracownikowi przysługuje w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa prawo wystąpienia z żądaniem o jego sprostowanie do sądu pracy.

Jeżeli pracownik nie dochowa terminu 14 dni bez swojej winy, zgodnie z art. 265 § 1 k.p. sąd pracy na jego wniosek postanowi o przywróceniu uchybionego terminu (sąd jest do tego zobligowany). Pracownik musi złożyć wniosek o przywrócenie terminu w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminowi. We wniosku nauczyciel musi uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (np. zaświadczenie lekarskie).

Przeniesienie w trakcie urlopu wypoczynkowego

Przeniesienie nauczyciela do innej szkoły na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą może nastąpić w każdym czasie, do końca trwania stosunku pracy, a więc wtedy kiedy nauczyciel pozostaje w zatrudnieniu w danej szkole. Urlop wypoczynkowy nie jest tu żadną przeszkodą, aby można było dokonać przeniesienia, gdyż – jak już wspomnieliśmy – przeniesienie następuje z inicjatywy nauczyciela lub za jego zgodą. Tak wynika z art. 18 KN, ale w praktyce przeniesienie w trakcie roku szkolnego jest bardzo trudne. Wiąże się to głównie z koniecznością uzyskania zgody dyrektora szkoły macierzystej. **Odmowa przez dyrektora zgody na przeniesienie nauczyciela w trybie art. 18 KN oznacza, że nie może ono dojść do skutku.**

➤ **Akta osobowe idą z nauczycielem.** W przypadku przeniesienia wbrew ogólnym zasadom akta osobowe nie pozostają w starej szkole, tylko idą za nauczycielem. Aby zalegalizować tę sytuację, powołujemy się zwykle na analogię do § 7 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej⁵:

⁵ DzU z 2018 r., poz. 2369.

W przypadku, o którym mowa w art. 23[1] Kodeksu pracy albo w odrębnych przepisach przewidujących następstwo prawne nowego pracodawcy w stosunkach pracy nawiązanych przez dotychczasowego pracodawcę, dotychczasowy pracodawca przekazuje dokumentację pracowniczą nowemu pracodawcy.

► **Dyrektor nie wydaje świadectwa pracy**, gdyż zgodnie z art. 97 § 1 k.p. jest do tego zobligowany tylko w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Musi to jednak zrobić, gdy nauczyciel wystąpi z takim wnioskiem. Jeżeli nie wydaje świadectwa, oczywiste jest, że musi przekazać do nowej placówki teczkę akt osobowych, mimo że z zasady generalnej dotyczącej akt osobowych wynika, że pozostaje ona i jest archiwizowana u poprzedniego pracodawcy.

Jeżeli nauczyciel zostaje przenoszony na podstawie art. 18 KN, nawet w sytuacji, gdy podjęto uchwałę o likwidacji szkoły, nie ma – na podstawie art. 20 ust. 2 KN – prawa do odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Potwierdza to Sąd Najwyższy w wyroku z 12 grudnia 2001 r. (sygn. akt I PKN 712/00, OSNP 2003/23/564). *Conditio sine qua non* jej przyznania jest bowiem rozwiązanie stosunku pracy. Jak wynika z przytoczonych wcześniej przepisów, w wyniku przeniesienia na podstawie art. 18 KN nie następuje rozwiązanie stosunku pracy.

Ustalanie wymiaru urlopu i ekwiwalentu

Aby ustalić ekwiwalent, który przysługuje w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, musimy dokładnie obliczyć liczbę dni urlopu wypoczynkowego. W przypadku rozwiązania się umów terminowych należy zwrócić uwagę także na datę, kiedy zawarto umowę o pracę i kiedy umowa rozwiązała się.

► **Urlop w pełnym wymiarze.** Jeżeli nauczyciel został zatrudniony od 1 września do końca zajęć szkolnych, czyli w tym roku do 24 czerwca włącznie, ma prawo do pełnego urlopu wypoczynkowego określonego w art. 64 ust. 1 KN. Wówczas nauczycielowi przysługuje urlop wypoczynkowy odpowiadający okresowi ferii. Jeżeli w danym roku szkolnym nauczyciel przepracował 10 miesięcy, np. od 1 września do 30 czerwca, także ma prawo do pełnego urlopu, a w rzeczywistości do pełnego ekwiwalentu.

► **Urlop proporcjonalny.** Jeżeli nauczyciel nie był zatrudniony przez cały okres trwania zajęć (np. przez jeden semestr) i pracował krócej niż 10 miesięcy, ma prawo do urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do określonego w umowie okresu prowadzenia zajęć.

Nauczyciele pracujący w szkole feryjnej:

- krócej niż 10 miesięcy lub
- krócej niż okres trwania zajęć w danym roku szkolnym

– mają prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu prowadzenia zajęć.

Należy zwrócić uwagę na to, że art. 64 ust. 5 KN określa dwie przesłanki, od których uzależniona jest proporcjonalność:

Nauczyciel zatrudniony przez cały okres trwania zajęć w danym roku szkolnym w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach określonych w ust. 1. Nauczyciel zatrudniony przez okres krótszy niż 10 miesięcy w szkole, w której w organizacji

pracy przewidziano ferie szkolne, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do określonego w umowie okresu prowadzenia zajęć.

► **Wymiar urlopu w szkołach nieferyjnych.** Zgodnie z art. 64 ust. 3 KN, nauczyciele zatrudnieni w szkołach nieferyjnych mają prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych i w czasie ustalonym w planie urlopów. Należy zwrócić uwagę, że art. 64 ust. 5a KN wprowadza zasadę proporcjonalności, odsyłając w tej sprawie do przepisów odrębnych, czyli do art. 155[1] k.p. i nast. W myśl art. 64 ust. 5a KN, nauczyciel zatrudniony w szkole nieferyjnej w przypadku nawiązania lub ustania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego zgodnie z odrębnymi przepisami, czyli art. 155[1] k.p. Na podstawie tego przepisu w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, każdemu nauczycielowi, w tym nauczycielowi pracującemu w szkole lub placówce nieferyjnej, przysługuje urlop:

- w dotychczasowej szkole lub placówce – w wymiarze proporcjonalnym do przepracowanego okresu w tym roku, w którym ustał ten stosunek pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku nauczyciel wykorzystał urlop **w przysługującym mu lub wyższym wymiarze;**
- w drugiej szkole lub placówce – w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego. Jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy – proporcjonalnie do okresu zatrudnienia.

Należy zwrócić szczególną uwagę, że przed ustaniem stosunku pracy nauczyciel może wykorzystać mniej lub więcej urlopu, niż wynikałoby to z zasady proporcjonalności. Jeżeli wykorzystał w dotychczasowej szkole urlop w wymiarze wyższym, niż wynikałoby to z przyjęcia zasady proporcjonalności zatrudnienia do urlopu, w kolejnej placówce urlop przysługuje mu odpowiednio w wymiarze niższym (tak aby łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie był wyższy niż 35 dni). Gdy przed rozwiązaniem stosunku pracy wykorzystał urlop przysługujący mu za dany rok w pełnym wymiarze, wówczas nie ma prawa do urlopu u kolejnego pracodawcy. Natomiast nauczyciel, który przed rozwiązaniem umowy o pracę nie wykorzystał urlopu w wymiarze proporcjonalnym przysługującym mu u dotychczasowego pracodawcy, **ma prawo do ekwiwalentu**, który wypłaca mu dotychczasowy pracodawca.

► **Urlop z dwóch tytułów.** W przypadku nauczycieli pracujących w zerówce i w szkole należy ustalić, czy mają prawo do urlopu wypoczynkowego przysługującego w szkole feryjnej czy nieferyjnej. Podstawowa zasada: O wymiarze decyduje liczba godzin poszczególnych zajęć w zerówce i szkole. **Jeżeli liczba godzin jest równa**, np. 9/18 w klasach I–III i 9/22 w zerówce, nauczycielowi przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego tak jak w szkołach feryjnych, czyli w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii szkolnych i w czasie ich trwania.

Gdy nauczyciel pracuje w zerówce np. na 10/22, a w klasach I–III na 9/18, nie ulega wątpliwości, że ma prawo do urlopu przysługującego w szkołach nieferyjnych, czyli 35 dni roboczych ustalonych w planie urlopów, gdyż realizuje większą liczbę godzin w szkole nieferyjnej. Istotna jest bowiem liczba przydzielonych godzin, a nie liczba godzin proporcjonalna do pensum. Nie ma znaczenia, że w zerówce nauczycielka pracuje mniej niż 1/2 etatu, a w szkole realizuje zajęcia właśnie na 1/2 pensum.

► **Nauczycielom zatrudnionym w szkołach nieferyjnych**, np. w przedszkolu, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów. Natomiast wówczas, gdy nauczyciel realizuje różne obowiązki w ramach jednego

stosunku pracy zawartego przez szkołę organizującą zerówkę, np. ma zajęcia w zerówce i w klasach I–III, przysługuje mu prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze:

- odpowiadającym okresowi ferii w czasie ich trwania lub
- 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów.

➤ **Ekwiwalent zamiast urlopu.** Jak już wcześniej podkreślaliśmy, ustalamy prawo do urlopu i jego wymiar, aby następnie obliczyć i wypłacić ekwiwalent. Obliczając ekwiwalent, najpierw należy ustalić wynagrodzenie za dzień urlopu wypoczynkowego. Do tego potrzebna jest wiedza, jakie składniki wchodzi do podstawy wymiaru i jak ustala się przeciętną. Określa to rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczególnych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli⁶. W wynagrodzeniu za urlop wypoczynkowy **uwzględnia się zatem:**

- wynagrodzenie zasadnicze;
- dodatki: za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny oraz za warunki pracy;
- wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;
- dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej;
- odrębne wynagrodzenie za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze wykonywane w dniu wolnym od pracy;
- wynagrodzenie za pracę w święto;
- jednorazowy dodatek uzupełniający, o którym mowa w art. 30a ust. 3 KN.

Nie uwzględnia się natomiast:

- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju;
- wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz wynagrodzenia za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną.

Składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania urlopu.

W przypadku, gdy okres wykonywania zadań lub zajęć uprawniających do dodatku funkcyjnego jest krótszy niż okres roku szkolnego, wysokość dodatku oblicza się, mnożąc otrzymywaną stawkę z tego tytułu przez liczbę miesięcy, w których nauczyciel wykonywał zadania lub zajęcia. Uzyskaną kwotę dzieli się przez liczbę miesięcy roku szkolnego poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze wykonywane w dniu wolnym od pracy oraz wynagrodzenie za pracę w święto oblicza się, dodając otrzymane wynagrodzenie w poszczególnych miesiącach roku szkolnego, a następnie uzyskaną kwotę dzieli się przez liczbę miesięcy roku szkolnego poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oblicza się, mnożąc przeciętną miesięczną liczbę godzin z miesięcy danego roku szkolnego poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy od roku

⁶ DzU z 2020 r., poz. 1455.

szkolnego – z tego okresu, przez godzinową stawkę wynagrodzenia przysługującą w miesiącu wykorzystywania urlopu.

Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu nauczyciela pracującego w szkole feryjnej ustala się, dzieląc miesięczne wynagrodzenie obliczone według zasad, o których wyżej, przez liczbę 30. Z kolei wynagrodzenie za jeden dzień urlopu nauczyciela pracującego np. w przedszkolu, placówce nieferyjnej ustala się, dzieląc miesięczne wynagrodzenie obliczone według zasad opisanych wcześniej przez liczbę 21. Według tych samych zasad ustala się wynagrodzenie nauczyciela pełniącego stanowisko dyrektora i wicedyrektora szkoły oraz nauczyciela pełniącego inne stanowisko kierownicze w szkole, a także nauczyciela, który przez okres co najmniej 10 miesięcy pełni obowiązki kierownicze w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze.

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy nauczycieli ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Za podstawę ustalenia ekwiwalentu za dzień urlopu wypoczynkowego przyjmuje się wysokość wynagrodzenia przysługującego nauczycielowi za dzień urlopu.

Świadczenia wynikające ze stosunku pracy

Z wyjątkiem trzynastki, pozostałe świadczenia – do których nauczyciel jest uprawniony – muszą być wypłacone najpóźniej w dniu rozwiązania stosunku pracy. Po tej dacie nauczyciel może dochodzić ustawowych odsetek.

► **Świadczenie urlopowe niezależnie od formy zatrudnienia i statusu.** Świadczenie urlopowe przysługuje wszystkim zatrudnionym nauczycielom, zarówno na umowach terminowych, jak i stałych, także mającym status emeryta. Zgodnie z art. 53 ust. 1 KN, świadczenie urlopowe wypłacane jest proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym. Oznacza to, że:

- nauczyciel pracujący w wymiarze 1/2 etatu (wymiaru zajęć) ma prawo tylko do 1/2 kwoty świadczenia;
- nauczyciel zatrudniony w danym roku szkolnym, np. przez 6 miesięcy, ma prawo do 6/12 kwoty świadczenia urlopowego;
- nauczyciel pracujący w niepełnym wymiarze, np. 1/2 etatu, tylko przez pewien okres roku szkolnego, np. 4 miesiące, ma prawo do 4/12 kwoty stanowiącej 1/2 świadczenia urlopowego.

Przypomnijmy, że w 2022 r. wysokość świadczenia urlopowego przysługującego nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przez cały rok szkolny wynosi **1662,97 zł**, a dla nauczyciela pełnozatrudnionego przez cały rok szkolny, ale wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze w rozumieniu ustawy o emeryturach pomostowych⁷, wysokość świadczenia urlopowego wynosi **2217,29 zł**.

Nauczyciel, niezależnie od tego, że pracuje w wymiarze wyższym niż etat, w jednej szkole ma prawo jedynie do maksymalnej kwoty świadczenia urlopowego i nie można już go dodatkowo zawiązać. Również ci, którzy mają godziny ponadwymiarowe, nie mogą liczyć na wyższą kwotę świadczenia.

⁷ Ustawa z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (DzU z 2018 r., poz. 1924 ze zm.).

► **Dwie trzynastki.** Nauczyciel zatrudniony na okres roku szkolnego partycypuje w dwóch trzynastkach z roku 2021 i 2022. Nauczyciel, który był zatrudniony na podstawie umowy o pracę od 1 września 2021 r. miał prawo do trzynastki za cztery miesiące tego roku. Tę trzynastkę wypłaca się nie później niż do końca trzeciego miesiąca roku kalendarzowego następującego po tym, w którym przysługuje to wynagrodzenie. O tym, czy nauczyciel ma prawo do trzynastki za rok 2022 rozstrzyga data rozwiązania się umowy o pracę. Zasady nabywania prawa do tego dodatkowego wynagrodzenia rocznego określa ustawa z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej⁸. Pracownik nabywa prawo do trzynastki albo **w pełnej wysokości** – po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, albo **proporcjonalnie** do okresu przepracowanego, przy czym pod warunkiem, że ten wynosi co najmniej 6 miesięcy (art. 2 ust. 1 i 2 ustawy).

Od tej zasady są wyjątki. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujące nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w następujących przypadkach:

- Nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej).
- Zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż 3 miesiące.
- Powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej.
- Rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
 - likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją.
- Podjęcia zatrudnienia:
 - w wyniku przeniesienia służbowego,
 - na podstawie powołania lub wyboru,
 - w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej.
- Korzystania:
 - z urlopu wychowawczego, urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - z urlopu dla poratowania zdrowia,
 - przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego.

► **Wypłata trzynastki w przypadku rozwiązania stosunku pracy.** Jeżeli następuje rozwiązanie się umowy zawartej na czas określony w normalnym trybie, nauczyciel otrzyma

⁸ DzU z 2018 r., poz. 1872.

trzynastkę dopiero w 2023 r., najpóźniej do końca marca. Trzynastkę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy tylko w przypadku likwidacji pracodawcy. W szkole będzie miało to miejsce, gdy następuje rozwiązanie stosunku pracy w przypadku likwidacji szkoły, zmniejszenia zatrudnienia (art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2 KN).

► **Utrata prawa do trzynastki.** Zgodnie z art. 3 ustawy, pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:

- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 2 dni;
- stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
- wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy lub ze służby;
- rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.).

► **Nagroda jubileuszowa.** Niezależnie od tego, jak nauczyciel rozwiązuje stosunek pracy (wypowiedzenie, porozumienie stron) lub dokonuje przeniesienia, ma prawo do nagrody jubileuszowej jeżeli spełni ustawowo określone warunki. Prawo to przysługuje u tego pracodawcy, u którego upływa okres uprawniający do nagrody.

Przypomnijmy, nauczyciel otrzymuje nagrodę jubileuszową za wieloletnią pracę wykonywaną także poza oświatą, a więc zarówno nauczycielską, jak i każdą inną, pod warunkiem, że nawiązano stosunek pracy. Natomiast nie uwzględnia się pracy świadczonej na podstawie umów cywilnoprawnych, np. umowy zlecenia, umowy o dzieło, a także okresu prowadzenia działalności gospodarczej. Fakt, że prowadzono działalność np. w czasie studiów nie ma znaczenia.

Do stażu jubileuszowego zalicza się także inne okresy na podstawie przepisów szczególnych. Mówi o tym § 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 30 października 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowych zasad jej obliczania i wypłacania⁹:

Do okresu pracy uprawniającego nauczyciela do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

A więc do stażu, od którego uzależniona jest wysokość gratyfikacji jubileuszowej zalicza się okresy:

- świadczonej pracy na podstawie umowy o pracę, mianowania, wyboru, powołania, spółdzielczej umowy o pracę;
- innej aktywności – jeżeli tak stanowią przepisy (np. praca w gospodarstwie rolnym);
- nieświadczenia pracy – jeżeli tak stanowią przepisy (np. urlop wychowawczy).

► **Data powstania prawa do nagrody.** Większość nauczycieli zatrudnia się od 1 września. Jeżeli pracują bez przerwy (np. nigdy nie brali urlopu bezpłatnego), 31 sierpnia nabywają prawo do nagrody (np. po 20 latach pracy w wysokości 75% wynagrodzenia miesięcznego). Jeżeli zatrudnienie nastąpi w innym terminie, nauczyciel nabywa prawo do nagrody w dacie ustalonej zgodnie z wytycznymi Kodeksu cywilnego, czyli nauczyciel, tak jak każdy inny pracownik, **nabywa prawo do nagrody w dniu poprzedzającym dzień podjęcia zatrudnienia**.

⁹ DzU z 2001 r., nr 128, poz. 1418; dalej rozporządzenie jubileuszowe.

nia. Potwierdza to dobitnie Sąd Najwyższy w uchwale z 21 maja 1991 r.¹⁰: *Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w którym pracownik podjął zatrudnienie.*

Warunkiem uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej jest zatrudnienie nauczyciela w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody. Należy także podkreślić, że nie ma znaczenia, w jakim wymiarze nauczyciel pracuje, kiedy zapada termin uprawniający do nagrody. Jednakże im wyższy wymiar, tym większa podstawa obliczenia kwoty nagrody.

Do stażu zalicza się wszystkie okresy świadczenia pracy w niepełnym wymiarze. Nie stosuje się tu zasady proporcjonalności.

► **Wybór najkorzystniejszej podstawy.** Podstawą obliczenia nagrody jubileuszowej jest wynagrodzenie miesięczne przysługujące nauczycielowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to dla nauczyciela korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Pracodawca nie ma wyboru – musi przyjąć obligatoryjnie korzystniejszy termin (wariant).

Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (§ 3 ust. 3 rozporządzenia jubileuszowego). Natomiast ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy nauczycieli ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy określony w rozporządzeniu MEN z 26 czerwca 2001 r. (patrz przypis nr 6).

► **Data wypłacania nagrody według SN.** Nagroda ustalana i wypłacana jest z urzędu, a nie na wniosek zainteresowanego nauczyciela. Według Sądu Najwyższego – bezzwłocznie. Potwierdza to SN w wyroku z 19 sierpnia 1999 r.¹¹, w którym stwierdzono: *Nagroda jubileuszowa jest wymagalna niezwłocznie po nabyciu do niej prawa i od tej chwili należą się odsetki, choćby pracownik później wykazał okoliczności stanowiące przesłanki uprawniające do nagrody, a pracodawcy nie można było przypisać winy w opóźnieniu (art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i § 7 ust. 2 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 23 grudnia 1989 r.).*

Warunki przerwania/kontynuowania awansowania

Zmiana miejsca zatrudnienia. Zgodnie z art. 9f ust. 2 i 3 KN, nauczycielom, którzy w okresie trwania stażu zmienili miejsce zatrudnienia, do stażu awansowego zalicza się okres stażu odbytego dotychczas, jeżeli nauczyciel podjął zatrudnienie **w szkole** nie później niż w okresie 3 miesięcy po ustaniu poprzedniego stosunku pracy i, co istotne, za okres odbytego dotychczas stażu otrzymał co najmniej dobrą ocenę pracy. Dodajmy, że ocenę uwzględnia się przy dokonywaniu oceny dorobku zawodowego nauczyciela za okres całego stażu. Dyrektor szkoły jest zobligowany do dokonania tej częściowej oceny dorobku zawodowego. W przeciwnym wypadku nauczyciel będzie miał roszczenie o zaniechanie czynności wynikających z ustawy. ■

¹⁰ Sygn. akt I PZP 16/91, OSNC 1992/1/10.

¹¹ Sygn. akt I PKN 189/99, OSNAP 2000/22/819.



Izabela Serwatka

Uchybienie godności zawodu nauczyciela i jego skutki prawne

Zawód nauczyciela jest zawodem zaufania publicznego, dlatego też od osób wykonujących ten zawód oczekuje się przestrzegania norm etycznych, moralnych i społecznych. Przestrzeganie tych norm odnosi się do postawy nauczyciela do życia, a więc nie ogranicza się tylko do „murów szkolnych”. Jest to istotne ze względu na specyfikę zawodu nauczyciela, która opiera się na budowaniu więzi społecznych opartych na wzajemnym zaufaniu z uczniami, rodzicami (opiekunami prawnymi) oraz współpracownikami. Sytuacje, w których otoczenie nauczyciela, tj. inni nauczyciele (współpracownicy), rodzice (opiekunowie prawni), czy uczniowie negatywnie odbierają zachowania nauczyciela, powinny być indywidualnie badane i oceniane przez wskazane ustawowo organy. Od 1 września 2019 r. wprowadzono obowiązek każdorazowego zawiadamiania rzecznika dyscyplinarnego o popełnieniu przez nauczyciela czynu naruszającego prawa i dobro dziecka. W praktyce może pojawić się problem z interpretacją czynów, które naruszają prawa dziecka, a szczególnie dobra dziecka. W niniejszym artykule zostaną przedstawione: wykładnia pojęć „dobro dziecka”, „godność zawodu nauczyciela”, obowiązki dyrektora szkoły związane z postępowaniem dyscyplinarnym oraz zawieszeniem nauczyciela w wykonywaniu swoich obowiązków.

Pojęcie „dobro dziecka” w prawie polskim

Aby mówić o uchybieniu godności zawodu nauczyciela, wcześniej należy zająć się pojęciem „dobro dziecka”, ponieważ naruszenie dobra dziecka determinuje odpowiedzialność dyscyplinarną, którą ponoszą nauczyciele. Pojęcie „dobro dziecka” występuje w wielu przepisach; przykładowo w art. 5 ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe¹, przeczytać można, że:

Nauczyciel w swoich działaniach dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych ma obowiązek kierowania się dobrem uczniów, troską o ich zdrowie, postawę moralną i obywatelską, z poszanowaniem godności osobistej ucznia.

Komentowane pojęcie nie jest zdefiniowane w przepisach, dlatego pewną wskazówką (ale nie wprost) może być rozumienie pojęcia dobra dziecka, jakie jest stosowane przy wykładni przepisów Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego². Sąd Najwyższy w postanowieniu z 11 lutego 1997 r.³ wskazał, że: *dobro dziecka jest podstawową wartością, która wymaga priorytetowego traktowania w stosunku do interesów innych osób, także rodziców. Pojęcie dobra dziecka z jednej strony obejmuje całą sferę najważniejszych jego spraw osobistych, przykładowo takich jak rozwój fizyczny i duchowy, odpowiednie kształcenie i wychowanie oraz przygotowanie do dorosłego życia, z drugiej zaś – ma ono wyraźny wymiar materialny. Polega on na konieczności zapewnienia dziecku środków do życia i realizacji celów o charakterze osobistym, a w wypadku gdy ma ono swój majątek, także na dbałości o jego interes majątkowy.*

¹ DzU z 2021 r., poz. 1082 ze zm.

² Ustawa z 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (DzU z 2020 r., poz. 1359).

³ Sygn. akt II CKN 90/96, LEX, nr 1228425.

Postulat określenia pojęcia „dobro dziecka” pojawił się przy okazji ostatniej nowelizacji przepisów Karty Nauczyciela⁴, dotyczącej odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli⁵, tak by wiadomo było, za jakie konkretne czyny odpowie nauczyciel. Ministerstwo Edukacji nie zdecydowało się jednak na skatalogowanie tych czynów i wyjaśniło, że pojęcie „dobro dziecka” jest klauzulę generalną umożliwiającą stosowanie reguł interpretacyjnych znanych doktrynie i stosowanych w orzecznictwie, a skatalogowanie czynów stanowiących naruszenie tego dobra mogłoby w praktyce ograniczyć zakres czynów stanowiących naruszenie dobra dziecka i doprowadzić do osłabienia ochrony dziecka. Zdaniem ministerstwa nie wszystkie przypadki naruszenia jego dobra można wyczerpująco określić w drodze ustawy.

Przedstawiciele resortu powołali się też na postanowienie Sądu Najwyższego z 24 listopada 2016 r.⁶, w którym SN stwierdził, że: *wszystko zależy od konkretnych okoliczności faktycznych zwłaszcza, jeżeli wskazują na zaistnienie sytuacji, w jakiej znalazło się dziecko, wymagającej ingerencji ze strony innych podmiotów, w tym także sądu. Wyszczególnić należy uprawnienie do ochrony życia i zdrowia oraz wszelkich działań ze strony innych, które powinny zapewnić warunki do spokoju, prawidłowego, niezakłóconego rozwoju, poszanowania godności i udziału w procesie decydowania o jego sytuacji oraz zaznaczyć, że jest to zbiór niewyczerpany.*

Chociaż w polskim prawie dobro dziecka nie posiada definicji legalnej, to zasadę dobra dziecka należy pojmować jako nakaz działania w jego najlepiej pojętym interesie⁷. Zasada ta ma charakter konstytucyjny i została ujęta przede wszystkim w art. 72 Konstytucji RP⁸, zgodnie z którym Rzeczypospolita Polska zapewnia ochronę praw dziecka, a każdy ma prawo żądać od organów władzy publicznej ochrony dziecka przed przemocą, okrucieństwem, wyzyskiem i demoralizacją. Komentowana zasada jest także jedną z naczelných zasad Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, która determinuje sposób sprawowania władzy rodzicielskiej (art. 95 § 3: *Władza rodzicielska powinna być wykonywana tak, jak tego wymaga dobro dziecka* (...)) oraz nakazuje kierowanie się dobrem dziecka w przypadkach m.in. rozvodu rodziców (art. 56 § 2, art. 58 § 1 i § 1a), separacji małżonków (art. 61[1] § 2) czy przysposobienia dziecka (art. 114 § 1).

Dobro dziecka w prawie międzynarodowym

Pojęcie „dobro dziecka” po raz pierwszy zostało użyte w Deklaracji Praw Dziecka z 20 listopada 1959 r. (zasada 2) oraz w Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 18 grudnia 1979 r. w art. 5 i 16⁹. Konwencja o prawach dziecka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 20 listopada 1989 r.¹⁰ również posługuje się wielokrotnie pojęciem dobra dziecka. W angielskiej wersji Konwencji używa się wyłącznie zwrotu „*the best interest of the child*” (dobro dziecka), podobnie niemieckojęzyczna wersja tłumaczenia posługuje się jednym zwrotem na określenie dobra dziecka – *Kindeswohl*, na-

⁴ Ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (DzU z 2021 r., poz. 1762 ze zm.); dalej także KN lub Karta.

⁵ DzU z 2021 r., poz. 4.

⁶ Sygn. akt II CA 1/16, OSNC 2017/7–8/90.

⁷ P. J. Jaros, *Rzecznik Praw Dziecka w Polsce. Komentarz do ustawy o Rzeczniku Praw Dziecka w Polsce*, Warszawa 2013.

⁸ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (DzU z 1997 r., nr 78, poz. 483 ze zm.).

⁹ DzU z 1982 r., nr 10, poz. 71.

¹⁰ DzU z 1991 r., nr 120, poz. 526.

tomiaś w polskiej wersji językowej zamiennie stosuje się pojęcia „interes dziecka” (art. 3), „najlepiej pojęty interes dziecka” (art. 9 i 18), „dobro” (art. 20), „dobro dziecka” (art. 21), „najwyższe dobro dziecka” (art. 37), „najwyższy interes dziecka” (art. 40). W Konwencji o prawach dziecka dobro dziecka jest naczelną zasadą i zgodnie z jej art. 3:

We wszystkich działaniach dotyczących dzieci, podejmowanych przez publiczne lub prywatne instytucje opieki społecznej, sądy, władze administracyjne lub ciała ustawodawcze, sprawą nadrzędną będzie najlepsze zabezpieczenie interesów dziecka.

Państwa są zobowiązane czuwać, aby instytucje, służby oraz inne jednostki odpowiedzialne za opiekę lub ochronę dzieci dostosowały się do norm ustanowionych przez kompetentne władze, w szczególności w dziedzinach bezpieczeństwa zdrowia, jak również dotyczących właściwego doboru kadr tych instytucji oraz odpowiedniego nadzoru. Konwencja nakłada więc na państwa będące jej stronami obowiązek uznania dobra dziecka za dobro preferowane w stosunku do innych dóbr i interesów osób fizycznych i prawnych. Stanowi ono podstawę wszystkich przepisów konwencji. Priorytet dobra dziecka jest określany dodatkowymi terminami, czyli:

- najlepszym zabezpieczeniem interesów dziecka,
- najlepiej pojętymi interesami dziecka,
- nadrzędnym interesem dziecka.

Podkreśla się w ten sposób specyficzny charakter dziecięcych praw, których ochrona zależy w dużej mierze od dorosłych, w tym zwłaszcza od nauczycieli.

Zapamiętaj:

Dobro dziecka rozumie się jako „kompleks wartości o charakterze materialnym i niematerialnym niezbędnych do prawidłowego rozwoju fizycznego i duchowego dziecka oraz do należytego przygotowania go do pracy odpowiednio do jego uzdolnień, przy czym wartości te są zdeterminowane przez wiele różnorodnych czynników, których struktura zależy od treści stosowanej normy prawnej i konkretnej, aktualnie istniejącej sytuacji dziecka, zakładając zbieżność tak pojętego dobra dziecka z interesem społecznym”¹¹.

Godność zawodu nauczyciela

Karta Nauczyciela i pozostałe akty prawa oświatowego nie zawierają żadnej definicji godności zawodu nauczyciela. Jest to zatem pojęcie nieostre, podlegające interpretacji, której mogą dokonać dyrektorzy szkół, placówek i przedszkoli, komisje dyscyplinarne oraz sądy. Aby dokonać wykładni tego pojęcia, warto przywołać odpowiedź sekretarza stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej na interpelację nr 6877 w sprawie przemocy ze strony nauczycieli wobec dzieci w przedszkolach i szkołach. W odpowiedzi tej czytamy, że „przez uchybienie godności zawodu nauczyciela należy rozumieć wszelkie zachowania nauczyciela, które nie mogą być akceptowane z uwagi na dobro wychowywanej młodzieży i prawidłowe funkcjonowanie systemu szkolnego, podważające zaufanie nie tylko do obwinionego nauczyciela,

¹¹ W. Stojanowska, *Dobro dziecka jako klauzula generalna w konwencji i w prawie polskim*, [w:] Konwencja o prawach dziecka. Wybrane zagadnienia, red. T. Smoczyński, Poznań 1994, s. 33.

ale również innych nauczycieli, zaprzeczając wartościom dotyczącym wzajemnego szacunku, kultury i poszanowania godności, które nauczyciel powinien przekazywać uczniom. Podstawę do zakwalifikowania przewinienia jako uchybienia godności zawodu nauczyciela – niezależnie od miejsca jego popełnienia – będzie zatem stanowić jego treść, np. wszelkie przejawy przemocy fizycznej i stosowanie nacisku psychicznego wobec ucznia; naruszenie godności ucznia; niestosowne zachowanie się, które w sposób ewidentny narusza ogólne normy etyczne i normy zachowania przyjęte w środowisku szkolnym (oświatowym)”¹². O tym, jak należy rozumieć uchybienie godności zawodu nauczyciela, wypowiada się również doktryna. Wśród potencjalnych naruszeń wymienić tu można:

- narażanie uczniów na utratę zdrowia i życia,
- stosowanie przemocy fizycznej lub przemocy psychicznej w stosunku do uczniów,
- nieetyczne zachowania wobec współpracowników i kierownictwa placówki oświatowej (rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji, rozpowszechnianie informacji objętych tajemnicą rady pedagogicznej),
- niewłaściwe realizowanie zadań edukacyjnych i wychowawczych,
- niską kulturę słowa, a nawet jej brak (agresja słowna, wulgarne słownictwo),
- wyśmiewanie, dokuczanie, szykanowanie lub tendencyjne piętnowanie i poniżanie uczniów,
- wykorzystywanie stosunku zależności w celu wymuszania pożądanых zachowań i działań,
- poświadczenie nieprawdy, fałszowanie dokumentów, oszustwo,
- molestowanie seksualne lub naruszanie nietykalności cielesnej,
- wykorzystywanie cudzych materiałów, programów bez zgody ich autora (plagiaty),
- inne obcesowe zachowania, które nie przystoją osobie zobowiązanej do kształtowania pożądanых postaw.

Szczególne znaczenie w tym katalogu mają te czyny, które można zakwalifikować jako naruszające dobro i godność ucznia. Jeśli chodzi o kwestię odpowiedzialności, należy zwrócić uwagę na to, że nauczyciel ponosi ją zawsze w sytuacji bezprawnego działania (gdy robi coś, czego robić nie powinien) lub zaniechania konkretnego działania (kiedy nie robi tego, co należy do jego obowiązków). Zawsze analizowane jest konkretne działanie lub zaniechanie w danej sprawie mające związek z pracą nauczyciela, a nie cały przebieg pracy zawodowej, ani stosunek do obowiązków. Zgodnie z Kodeksem cywilnym i orzecznictwem Sądu Najwyższego – w sposób szczególnie nauczyciel zobowiązany jest do zapewnienia nadzoru nad uczniami podczas zajęć; w czasie zajęć sprawnościowych ma natomiast zminimalizować wszelkie ryzyko dla zdrowia uczniów. Brak nadzoru nad uczniami to naruszenie podstawowych obowiązków nauczyciela, za które nauczyciel ponosi odpowiedzialność dyscyplinarną, a nie odpowiedzialność porządkową.

Karta Nauczyciela szczegółowo określa obowiązki nauczyciela oraz wskazuje konsekwencje dyscyplinarne ich niedopełnienia, nie definiuje jednak pojęcia „uchybienia godności zawodu nauczyciela”. W sprawie tej wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 25 stycznia 2019 r.¹³, stwierdzając, że pod „ogólne sformułowanie *uchybienia godności za-*

¹² <https://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=2CA3EA16>

¹³ Sygn. akt III APa 59/18, LEX, nr 2630493.

wodu nauczyciela można podciągnąć wiele stanów faktycznych. Trzeba przy tym pamiętać, że uchybienia godności zawodu nauczyciela to zachowania przynoszące ujemę randze tego zawodu i funkcji pełnionej w społeczeństwie. Uchybienie godności zawodu nauczyciela to zatem naruszenie obowiązku godnego zachowania. Pojęcie to wiąże się z wzorcem postępowania nauczyciela, wynikającym z przepisów prawa, norm etyki zawodowej i innych norm moralnych. Z godnością zawodu nauczyciela wiąże się ustalony standard postępowania nauczyciela, który stanowić powinien wzór dla innych i którego efektem powinno być wzbudzanie szacunku. Pamiętać jednak trzeba, że rodzące odpowiedzialność dyscyplinarną zachowania lub zaniechania muszą być bezprawne, czyli niezgodne z wzorcem prawidłowego zachowania się w określonej sytuacji oraz zawinione”. Dodatkowo, w wyroku z 19 grudnia 2018 r., Sąd Apelacyjny w Warszawie¹⁴ stwierdził, że „Z uwagi na fakt, iż w ustawie tej nie zdefiniowano pojęcia zachowań uchybiających godności zawodu, w celu ich określenia należy sięgnąć do dorobku doktryny i orzecznictwa. Do katalogu zachowań uchybiających godności i obowiązkowi nauczyciela, mogących stanowić podstawę do poniesienia przez nauczyciela odpowiedzialności dyscyplinarnej, można zaliczyć: narażanie uczniów na utratę zdrowia i życia, nieetyczne zachowania wobec współpracowników i kierownictwa placówki oświatowej (rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji, rozpowszechnianie informacji objętych tajemnicą rady pedagogicznej), stosowanie przemocy fizycznej, stosowanie przemocy psychicznej, niewłaściwe realizowanie zadań edukacyjnych i wychowawczych, niską kulturę osobistą (używanie wulgaryzmów), dopuszczenie się plagiatu, oszustwo, poświadczanie nieprawdy, fałszerstwo, pedofilię, poniżanie uczniów, wykorzystywanie swojej pozycji celem zmuszenia ucznia do określonych zachowań czy inne obcesowe zachowania, które nie przystają osobie zobowiązanej do kształtowania pożądanych postaw”.

Powyższy katalog nie ma rzecz jasna charakteru zamkniętego. Sąd Apelacyjny wymienił jedynie przykładowe przewinienia. Generalnie można jednak uznać, że nauczyciel może ponosić odpowiedzialność za każdy czyn mający związek z wykonywanym zawodem, który jest sprzeczny z prawem lub zasadami współżycia społecznego i może powodować zgorszenie u uczniów i społeczeństwa.

Uchybienie godności zawodu nauczyciela w sferze prywatnej

Uchybienie godności zawodu nauczyciela może mieć miejsce zarówno podczas lub w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, ale także w sferze prywatnej. Przykładowo, szerzenie nienawiści na prywatnym koncie w portalu społecznościowym może stanowić podstawę do wszczęcia postępowania wyjaśniającego, nawet jeżeli jest to prywatne konto nauczyciela. Powyższe nie oznacza, że nauczyciel ma ograniczone prawo wyrażania osobistych poglądów, bowiem każdy nauczyciel ma oczywiście prawo do swobody wypowiedzi oraz wyrażania podglądów, czy też do posiadania poglądów politycznych i manifestowania ich. Korzystanie z prawa do wolności słowa i swobody wypowiedzi nie stanowi uchybienia godności zawodu nauczyciela, jeżeli odbywa się w sposób wyważony, przez kulturalne wyrażanie swojego zdania na jakikolwiek temat, nie naruszając przy tym praw innych osób, choćby nauczyciel czynił to publicznie, wobec nieoznaczonego kręgu odbiorców. Sytuacja wygląda jednak zupełnie inaczej, gdy zachowanie nauczyciela daleko wykracza poza przyjęte

¹⁴ Sygn. akt III APo 17/18, LEX, nr 2695049.

społecznie normy moralne, a wyrażane poglądy niosą za sobą nawoływanie do nienawiści lub naruszają prawa lub wolności osób trzecich. Każdy nauczyciel musi pamiętać o tym, że wykonuje tzw. zawód zaufania publicznego, a wykonywana przez niego praca nie ogranicza się do przekazywania wiedzy, ale wiąże się z kształtowaniem postaw moralnych, a niezażadko także światopoglądu. Stąd, przy wyrażaniu własnych poglądów należy szczególnie dbać o zachowanie bezstronności i życzliwości wobec osób trzecich¹⁵.

Rola dyrektora w postępowaniu dyscyplinarnym

Podstawa odpowiedzialności dyscyplinarnej została uregulowana w art. 75 KN. Nauczyciel podlega tej odpowiedzialności za uchybienie godności zawodu nauczyciela lub obowiązkowi uregulowanym w art. 6 Karty Nauczyciela, do których należą:

- 1) rzetelne realizowanie zadań związanych z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę;
- 2) wspieranie każdego ucznia w jego rozwoju;
- 3) dążenie do pełni własnego rozwoju osobowego;
- 4) doskonalenie zawodowe, zgodnie z potrzebami szkoły;
- 5) kształcenie i wychowywanie młodzieży w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka;
- 6) dbanie o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.

Uchybienie wskazanym obowiązkowi może skutkować wymierzeniem nauczycielowi jednej z kar dyscyplinarnych, wymienionych w art. 76 ust. 1 KN.

O pociągnięciu do tej odpowiedzialności nie orzeka dyrektor, lecz komisja dyscyplinarna nauczycieli działająca przy właściwym wojewodzie. Rolą dyrektora jest natomiast zawiadomienie rzecznika dyscyplinarnego o uzasadnieniu podejrzenia popełnienia przewinienia dyscyplinarnego. Zawiadomienie jest obowiązkowe w przypadku, gdy istnieje uzasadnione podejrzenie popełnienia przewinienia naruszającego prawa lub dobro dziecka. Jeżeli dyrektor szkoły dojdzie do wniosku, że doszło do naruszenia praw lub dobra dziecka, ma 14 dni kalendarzowych – licząc od dnia powzięcia informacji o zdarzeniu – na poinformowanie o tym rzecznika dyscyplinarnego. W treści zawiadomienia należy wówczas szczegółowo opisać zdarzenie, na podstawie którego dyrektor wysnuł podejrzenie popełnienia przez nauczyciela przewinienia dyscyplinarnego. Nowelizacja przepisów w zakresie odpowiedzialności nauczycieli za czyny naruszające dobro i prawa dziecka spowodowała, że ocena tych czynów, jak i całej sytuacji, została praktycznie wyłączona spod kompetencji dyrektora szkoły i przekazana w gestię rzecznika dyscyplinarnego. W związku z tym, że wiele naruszeń popełnionych przez nauczycieli nosi znamiona zarówno przewinienia dyscyplinarnego, jak i uchybienia porządkowego, a ukaranie nauczyciela karą porządkową co do zasady wyklucza orzeczenie kary przez komisję dyscyplinarną za ten sam czyn, poniżej w tabeli przedstawiono

¹⁵ Zob. J. Koralewska-Szyska, M. Kowalski, M. Wysocka, *Odpowiedzialność dyscyplinarna za aktywność nauczyciela w sferze prywatnej*, e-pedagogika.pl

kilka zdarzeń, za które można lub nie można zastosować kary porządkowej z art. 108 k.p. Przy okazji należy wyjaśnić, że nie wolno wymierzać kar porządkowych za czyny naruszające prawa lub dobro dziecka. Wymierzenie takiej kary, z uwagi na treść art. 75 ust. 2a KN nie ma bowiem żadnego wpływu na przebieg procedury dyscyplinarnej.

Zdarzenie	Zawiadomienie rzecznika	Wymierzenie kary porządkowej
Przewinienie dyscyplinarne polegające na uchybieniu prawom lub dobru dziecka	Tak – obowiązkowo	Nie
Naruszenie porządkowe, które polegało na uchybieniu prawom lub dobru dziecka	Tak – obowiązkowo	Nie
Przewinienie dyscyplinarne, które nie uchybiło prawom lub dobru dziecka	Tak, ale nieobowiązkowo	Nie
Naruszenie porządkowe, które nie uchybiło prawom lub dobru dziecka	Nie	Tak

W pierwszym etapie postępowania dyscyplinarnego (postępowania wyjaśniającego, prowadzonego przez rzecznika dyscyplinarnego), dyrektor nie jest stroną procedury dyscyplinarnej (o ile sam nie jest obwiniony), rolą dyrektora jest przede wszystkim umożliwienie wykonywania czynności przez rzecznika dyscyplinarnego, a w szczególności:

- wpuszczenie rzecznika na teren szkoły,
- umożliwienie rzecznikowi wykonywania wszystkich czynności polegających na gromadzeniu materiału dowodowego (m.in. przesłuchiwanie świadków, odbieranie wyjaśnień od nauczyciela, którego dotyczy sprawa, przeglądania akt osobowych nauczyciela i sporządzania z nich notatek),
- stworzenie warunków do przesłuchania uczniów w charakterze świadków (przy przesłuchaniu musi być obecny wyznaczony przez rzecznika psycholog, a także rodzic, opiekun prawny lub osoba (podmiot) sprawująca pieczę zastępczą, ewentualnie obrońca nauczyciela),
- podpisanie protokołów czynności, w których bierze udział (dyrektor może żądać ich odczytania i może zgłosić do nich zastrzeżenia).

Dyrektor może być także przesłuchany przez rzecznika w charakterze świadka.

W wyniku postępowania dyscyplinarnego wobec nauczyciela stosuje się jedną z kar, o której mowa w art. 76 ust. 1 KN:

- 1) nagana z ostrzeżeniem;
- 2) zwolnienie z pracy;
- 3) zwolnienie z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania;
- 4) wydalenie z zawodu nauczyciela.

Powyższe kary wymierza komisja dyscyplinarna, a wymierzenie kary, o której mowa w pkt 4, jest równoznaczne z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela.

Z orzecznictwa sądowego

Kara wydalenia z zawodu nauczyciela jest uzasadniona, gdy jest odpowiednia do stopnia społecznego niebezpieczeństwa występkę dyscyplinarnego nauczyciela oraz gdy jej zastosowanie jest niezbędne z uwagi na brak gwarancji i pozytywnej

prognozy, iż występkę tego typu – godzące bezpośrednio w interesy młodzieży oraz całego systemu szkolnego – nie będą w przyszłości popełnione przez tego nauczyciela¹⁶.

Zawieszenie nauczyciela w obowiązkach służbowych

Osobnym wątkiem, związanym jednak z odpowiedzialnością dyscyplinarną, jest zawieszenie nauczyciela w obowiązkach służbowych. W niektórych przypadkach dyrektorowi przysługuje uprawnienie do takiego zawieszenia, a w niektórych sytuacjach takie zawieszenie jest obowiązkowe. Zawieszenie nauczyciela decyzją dyrektora przed postawieniem zarzutów w postępowaniu karnym bądź przed wszczęciem postępowania dyscyplinarnego (np. na etapie postępowania wyjaśniającego) jest dopuszczalne tylko w sprawach niecierpiących zwłoki, a więc w sytuacji, gdy konieczne jest natychmiastowe zapobieżenie zagrożeniu dla dobra szkoły lub uczniów. Rozważając wcześniejsze zawieszenie nauczyciela, dyrektor powinien ustalić, czy natychmiastowe odsunięcie nauczyciela od wykonywanych obowiązków jest konieczne w świetle dobra szkoły, uczniów i innych nauczycieli. Z kolei u pracowników niepedagogicznych zawieszenie następuje tylko w jednym przypadku – z mocy samego prawa w przypadku tymczasowego aresztowania (art. 35 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych¹⁷). Dyrektor nie podejmuje tu więc żadnego rozstrzygnięcia, bowiem zawieszenie następuje z mocy samego prawa. W przypadku nauczyciela zawieszenie z mocy prawa następuje, gdy pedagog został tymczasowo aresztowany lub pozbawiony wolności w związku z postępowaniem karnym. Obligatoryjne zawieszenie nauczyciela jest konieczne w przypadku wszczęcia postępowania karnego lub złożenia wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec nauczyciela, który dopuścił się czynu naruszającego prawa i dobro dziecka, chyba że jednocześnie:

- 1) we wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego rzecznik dyscyplinarny wniósł o orzeczenie kary dyscyplinarnej nagany z ostrzeżeniem;
- 2) ze względu na powagę i wiarygodność zarzutów niecelowe jest odsunięcie nauczyciela od wykonywania obowiązków w szkole.

Natomiast zawieszenie fakultatywne powinno mieć miejsce, gdy przeciwko nauczycielowi wszczęto postępowanie karne lub złożono wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, jeżeli ze względu na powagę i wiarygodność wysuniętych zarzutów celowe jest odsunięcie nauczyciela od wykonywania obowiązków w szkole. W sprawach niecierpiących zwłoki dyrektor może zawiesić nauczyciela nawet przed złożeniem wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego. W tym przypadku dyrektor powinien wydać stosowne pismo, informujące o podstawie prawnej zawieszenia, przesłankach zawieszenia oraz okresie zawieszenia. Generalnie zawieszenie nauczyciela w pełnieniu obowiązków służbowych może trwać nie dłużej niż 6 miesięcy. Termin ten nie obowiązuje jednak w przypadku zawieszenia dokonanego w związku ze wszczęciem przeciwko nauczycielowi postępowania karnego bądź złożenia wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego. Wówczas zawieszenie może bowiem trwać do czasu prawomocnego zakończenia tego postępowania karnego lub dyscyplinarnego.

Nauczyciel może zaskarżyć decyzję o zawieszeniu do komisji dyscyplinarnej I instancji. Odwołanie takie składa w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji. Odwołanie powinno

¹⁶ Wyrok SN z 7 września 1995 r., sygn. akt I PO 6/95, OSNP 1996/5/78.

¹⁷ DzU z 2022 r., poz. 530.

być złożone za pośrednictwem dyrektora, który wydał decyzję o zawieszeniu. Dyrektor powinien otrzymane odwołanie przekazać do komisji dyscyplinarnej nauczycieli działającej przy właściwym wojewodzie. Może do niego również dołączyć odpowiedź na odwołanie. Zawieszenie w obowiązkach służbowych niesie za sobą liczne konsekwencje o charakterze kadrowo-płacowym. Oto najważniejsze z nich:

- 1) niemożność świadczenia pracy – zawieszony nauczyciel nie może być dopuszczony do pracy (dotyczy to także pracy zdalnej);
- 2) zmniejszenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego – płaca zasadnicza nauczyciela może zostać zredukowana do połowy jej wartości. Decyzję o zmniejszeniu wynagrodzenia zasadniczego podejmuje dyrektor szkoły w oparciu o kryterium stanu rodzinnego nauczyciela. Nic nie stoi zatem na przeszkodzie, by wskutek decyzji dyrektora lub organu prowadzącego zawieszony nauczyciel zachował pełne wynagrodzenie zasadnicze. Z kolei w przypadku nauczyciela tymczasowo aresztowanego zmniejszenie wynagrodzenia do połowy następuje z mocy samego prawa (art. 85u ust. 1 KN). Całkowita utrata wynagrodzenia następuje jedynie w okresie odbywania kary pozbawienia wolności przez nauczyciela (art. 85u ust. 3 KN).
- 3) pozbawienie dodatków do wynagrodzenia – w okresie zawieszenia nauczyciel nie otrzymuje:
 - dodatków do wynagrodzenia,
 - wynagrodzenia za zaplanowane a niezrealizowane godziny nadwymiarowe (art. 85u ust. 2 KN).

W czasie zawieszenia nauczyciel może natomiast otrzymywać inne świadczenia niebędące wynagrodzeniem, m.in.:

- nagrodę jubileuszową,
 - dodatkowe wynagrodzenie roczne,
 - świadczenie urlopowe,
 - świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
- 4) wpływ na stabilność zatrudnienia – okres zawieszenia jest okresem pozostawania w zatrudnieniu, chociaż nie jest to okres faktycznie przepracowany. Oznacza to, że okres ten nie będzie zaliczony do:
 - a) okresu pracy, od którego zależy przyznanie dodatkowego wynagrodzenia rocznego (uchwała Sądu Najwyższego z 7 lipca 2011 r.¹⁸),
 - b) tzw. stażu pracy przy tablicy, czyli okresu pracy nauczycielskiej, od którego zależy przyznanie świadczenia kompensacyjnego;
 - 5) wpływ na stabilność zatrudnienia – zawieszony nauczyciel nie korzysta z jakiegokolwiek szczególnej ochrony stosunku pracy. Można więc w tym czasie wręczyć mu wypowiedzenie. Co więcej, fakt zawieszenia (a właściwie jego przyczyna) może zostać wzięty pod uwagę w procesie typowania do wypowiedzenia. To samo dotyczy pracownika niepedagogicznego;
 - 6) przepadek urlopu wypoczynkowego – urlop wypoczynkowy, który miał być wykorzystywany w okresie zawieszenia, przepada. Nie będzie on przysługiwał także w późniejszym okresie w postaci urlopu uzupełniającego albo zaległego (art. 66 ust. 1 KN).

¹⁸ Sygn. akt III PZP 3/11, OSNP 2012/1–2/3.

Analogicznie dotyczy to pracownika niepedagogicznego. Nauczyciela zawieszonego w obowiązkach traktuje się w odniesieniu do uprawnień urlopowych analogicznie, jak nauczyciela w stanie nieczynnym. W związku z trwaniem stosunku pracy i jednocześnie brakiem możliwości korzystania z urlopu należy przyjąć, że nauczyciel szkoły feryjnej nabywa prawo do urlopu proporcjonalnego, mimo że wprost art. 66 ust. 1 KN takiej sytuacji nie wymienia, zaś nauczyciel szkoły nieferyjnej zachowuje prawo do urlopu proporcjonalnego w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy (art. 64 ust. 3 KN w zw. z art. 165 i art. 155[1] k.p.).

Po upływie okresu zawieszenia, dyrektor musi dopuścić nauczyciela lub pracownika niepedagogicznego do pracy na dotychczasowych warunkach (chyba, że doszło już do wygaśnięcia jego stosunku pracy). Generalnie nie oznacza to jednak konieczności zwrotu zatrzymanego wynagrodzenia. Są jednak przypadki, w których taki zwrot będzie konieczny. Otóż w przypadku nauczycieli należy zwrócić zatrzymane wynagrodzenie, jeżeli postępowanie karne lub postępowanie dyscyplinarne, będące podstawą zawieszenia nauczyciela, zakończy się umorzeniem z braku dowodów winy lub wydaniem wyroku lub orzeczenia uniewinniającego (art. 85u ust. 4 KN). Obowiązek zwrotu wynagrodzenia powstaje dopiero w momencie uprawomocnienia się jednego z powyższych rozstrzygnięć. Od dnia następującego po dniu uprawomocnienia należy więc liczyć odsetki ustawowe za opóźnienie w zwrocie świadczenia¹⁹. Nauczycielowi należy zwrócić więc wynagrodzenie zasadnicze w części odpowiadającej pomniejszeniu oraz składniki wynagrodzenia i inne dodatki, które nauczyciel otrzymałby, gdyby nie doszło do zawieszenia. Zwrotowi podlegają zatem: wynagrodzenie zasadnicze w części, w jakiej uległo zawieszeniu, a także dodatki do wynagrodzenia wymienione w art. 30 ust. 1 pkt 2 KN (o ile nauczycielowi przysługiwały, tj. były wypłacane lub zostały przyznane przed zawieszeniem): za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny oraz za warunki pracy. Zgodnie z wyrokiem SN z 18 kwietnia 2011 r., nie zwraca się natomiast wynagrodzenia za zaplanowane, a niezrealizowane w okresie zawieszenia godziny ponadwymiarowe, ponieważ – zdaniem SN – nie można uznać, by w okresie zawieszenia nauczyciel pozostawał w gotowości do pracy²⁰. Zwrotu dokonuje się w takich kwotach, jakie przysługiwałyby nauczycielowi w okresie zawieszenia, gdyby do niego nie doszło.

Ustawodawca nie przewidział wprost obowiązku zwrotu wynagrodzenia w przypadku prawomocnego uchylecia zawieszenia nauczyciela w obowiązkach służbowych, gdy nie dochodzi do prawomocnego uniewinnienia nauczyciela lub umorzenia postępowania karnego bądź dyscyplinarnego. Wydaje się, iż w takim przypadku brak jest podstaw do przyjęcia obowiązku zwrotu zatrzymanego wynagrodzenia. Zgodnie z generalną zasadą prawa pracy wyartykułowaną w art. 80 Kodeksu pracy²¹, wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Zaś za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Skoro zatem w okresie zawieszenia nauczyciel nie wykonuje pracy, a przepis nie przewiduje zwrotu tego wynagrodzenia w wyniku uchylecia decyzji o zawieszeniu, to nauczyciel nie może domagać się zapłaty wynagrodzenia za okres zawieszenia.

¹⁹ Postanowienie SN z 23 kwietnia 2015 r., sygn. akt III PK 160/14, LEX, nr 1678969.

²⁰ Wyrok SN z 18 kwietnia 2011 r., sygn. akt III PK 62/10, OSNP 2012/11–12/136.

²¹ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (DzU z 2020 r., poz. 1320 ze zm.); dalej także Kodeks lub k.p.

Natomiast w przypadku pracowników niepedagogicznych zatrzymane wynagrodzenie należy zwrócić, gdy dojdzie do:

- a) umorzenia postępowania karnego (ale nie warunkowego),
- b) wydania wyroku uniewinniającego (art. 35 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych).

Pozostałe obowiązki dyrektora

Po otrzymaniu orzeczenia komisji dyscyplinarnej odpis prawomocnego orzeczenia o ukaraniu karą dyscyplinarną wraz z uzasadnieniem dyrektor włącza do części D akt osobowych nauczyciela. Orzeczenie prawomocne to takie, od którego nie można złożyć odwołania, czyli:

- orzeczenie komisji odwoławczej – w dniu wydania,
- orzeczenie komisji I instancji – jeżeli upłynął już termin do złożenia odwołania.

Odpis orzeczenia należy przechowywać aż do momentu zatarcia ukarania. Kary dyscyplinarne, z wyjątkiem kary wydalenia z zawodu nauczyciela, podlegają zatarciu po upływie 3 lat od dnia doręczenia nauczycielowi prawomocnego orzeczenia o ukaraniu, a kara dyscyplinarna, która jest związana ze zwolnieniem nauczyciela z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania – po upływie 6 lat od dnia doręczenia nauczycielowi prawomocnego orzeczenia o ukaraniu. Z chwilą zatarcia kary dyscyplinarnej uważa się ją za niebyłą.

W przypadku prawomocnego ukarania nauczyciela karą prawomocnego ukarania w postępowaniu dyscyplinarnym karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy oraz karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania lub karą wydalenia z zawodu nauczyciela, jego stosunek pracy wygasa na mocy art. 26 ust. 1 pkt 1 KN. Na dyrektorze spoczywa więc obowiązek stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela oraz niezwłoczne wydanie nauczycielowi świadectwa pracy. W świadectwie pracy jako datę ustania zatrudnienia należy podać dzień uprawomocnienia się orzeczenia komisji dyscyplinarnej (powinien widnieć w zawiadomieniu od komisji), a jako podstawę prawną należy wskazać art. 26 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela. W przypadku uniewinnienia nauczyciela przez sąd apelacyjny, należy karę usunąć z jego akt osobowych oraz zmienić świadectwo pracy. Przepisy wprost nie odpowiadają na pytanie, co zrobić ze świadectwem pracy nauczyciela, który po wygaśnięciu stosunku pracy z powodu kary dyscyplinarnej został uniewinniony. W związku z powyższym wydaje się, że należy postąpić analogicznie jak przy przywróceniu pracownika do pracy w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, czyli wydać nauczycielowi nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie (§ 7 ust. 4 rozporządzenia Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy²²). ■

²² DzU z 2020 r., poz. 1862.



Bożena Rudnicka

Nieodpłatne otrzymanie środków trwałych – raz jeszcze

Ze względu na to, że środki trwałe są najważniejszym składnikiem majątku jednostek budżetowych, w tym jednostek oświatowych, zagadnienia z nimi związane są często poruszane nie tylko na łamach naszego czasopisma, ale też w bardzo wielu artykułach z zakresu rachunkowości budżetowej. W niniejszym artykule chcemy nawiązać do odpowiedzi na pytanie opublikowane w jednym z czasopism, do którego publikacji często się odwołujemy.

W marcowym wydaniu miesięcznika „Rachunkowość” z tego roku, w dziale konsultacji odniesiono się do odpowiedzi na następujące pytanie: *Urząd gminy prosi o wyjaśnienie, czy nabywane przez nas składniki majątkowe o niskiej jednostkowej wartości początkowej (pozostałe środki trwałe), przeznaczone na potrzeby jednostki organizacyjnej gminy (wypośażenie szkoły) i przekazane szkole, powinny być wykazywane w sprawozdaniu finansowym (aktywach bilansu) naszego urzędu. Jak zaksięgować to wyposażenie, w których księgach?*¹

Udzielając odpowiedzi, jej autorka zwróciła uwagę na to, że badając, czy dany składnik aktywów stanowi środek trwały, każda jednostka prowadząca księgi rachunkowe zgodnie z ustawą o rachunkowości², w tym samorządowa jednostka budżetowa, jaką jest urząd gminy, stosuje art. 3 ust. 1 pkt 12 i 15 tej ustawy. Dla uznania składników majątkowych za aktywa jednostki oraz ujęcia ich w księgach rachunkowych i wykazania w sprawozdaniu finansowym (bilansie) jednostki, powinny zostać spełnione warunki określone w tych przepisach.

Powinny to być kontrolowane przez jednostkę zasoby majątkowe o wiarygodnie określonej wartości, powstałe w wyniku przeszłych zdarzeń, które spowodują w przyszłości wpływ do jednostki korzyści ekonomicznych. Podstawą sprawowania kontroli jest zazwyczaj posiadanie tytułu prawnego do określonego składnika majątkowego lub przyjęcie go w leasing finansowy.

Z kolei art. 3 ust. 1 pkt 15 uor, zawierający definicję środka trwałego, określa, że do środków trwałych zalicza się rzeczowe aktywa trwałe i zrównane z nimi, o przewidywanym okresie ekonomicznej użyteczności dłuższym niż rok, kompletne, zdatne do użytku i przeznaczone na potrzeby jednostki.

Do jednostek budżetowych, w tym samorządowych, ma również zastosowanie § 2 ust. 5 rozporządzenia z 13 września 2017 r.³, w myśl którego przez „środki trwałe w jednostkach budżetowych” rozumie się środki, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 15 uor, w tym środki trwałe stanowiące własność Skarbu Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego, otrzymane w zarząd lub w użytkowanie i przeznaczone na potrzeby jednostki.

¹ M. Borkowska, *Składniki majątkowe nabywane przez urząd gminy na potrzeby jednostki organizacyjnej gminy (szkoły)*, „Rachunkowość”, 3/2022.

² Ustawa z 29 września 1994 r. o rachunkowości (DzU z 2021 r., poz. 217 ze zm.); dalej uor.

³ Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z 13 września 2017 r. w sprawie rachunkowości oraz planów kont dla budżetu państwa, budżetów jednostek samorządu terytorialnego, jednostek budżetowych, samorządowych zakładów budżetowych, państwowych funduszy celowych oraz państwowych jednostek budżetowych mających siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej (DzU z 2020 r., poz. 342).

W jednostkach budżetowych do ewidencji środków trwałych stosowane są konta: 011 „Środki trwałe”, 013 „Pozostałe środki trwałe”, 014 „Zbiory biblioteczne”, 015 „Mienie zlikwidowanych jednostek”, 016 „Dobra kultury” i 017 „Sprzęt wojskowy”, określone w zał. nr 3 „Plan kont dla jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych” do rozporządzenia z 13 września 2017 r.

Jednak warunkiem niezbędnym do ujęcia składników majątkowych na tych kontach jest spełnianie przez nie przytoczonych i podstawowych kryteriów uznania ich za aktywa i środki trwałe jednostki.

W dalszym ciągu odpowiedzi autorka podkreśliła, że jej zdaniem kryteriów tych nie spełniają – wskazane w pytaniu – nabywane przez urząd gminy składniki majątkowe, których nabycie wiąże się z ich przekazaniem do jednostki organizacyjnej (w tym przypadku na wyposażenie szkoły).

Nabywane przez urząd gminy składniki majątkowe nie są przeznaczone na potrzeby urzędu gminy, lecz na potrzeby szkoły. Oznacza to, że nie powinny być traktowane jako środki trwałe lub pozostałe środki trwałe urzędu gminy, a w konsekwencji nie powinno się ich wykazywać w sprawozdaniu finansowym (aktywach bilansu) tego urzędu.

W tym miejscu chcemy zwrócić uwagę, że takie samo zdanie wyrażaliśmy w naszych artykułach poświęconych tej tematyce. Tak jak autorka omawianej odpowiedzi, zwracaliśmy uwagę, że decydujące jest to, czy nabywane składniki majątku spełniają kryteria wskazane w ustawie o rachunkowości, umożliwiające zaliczenie ich do grupy środków trwałych.

Zgadzać się z tym, że nabywane na potrzeby szkoły środki trwałe nie powinny zostać wprowadzone jako środki trwałe do ksiąg rachunkowych urzędu gminy, nie zgadzamy się jednak z częścią przytoczonej niżej propozycji zapisów księgowych. Jest to jednak ta część, która odnosi się do zapisów w księgach rachunkowych urzędu gminy, a nie szkoły.

Otóż autorka omawianej odpowiedzi podała, że zapisy księgowe związane z zakupem i przekazaniem przez urząd gminy składników majątkowych, jako wyposażenie dla szkoły, mogą przebiegać następująco:

- 1) Faktura dokumentująca zakup wyposażenia dla szkoły:
Wn konto 300 „Rozliczenie zakupu”,
Ma konto 240 „Pozostałe rozrachunki”;
- 2) Uregulowanie zobowiązania wobec dostawcy (WB):
Wn konto 240 „Pozostałe rozrachunki”,
Ma konto 130 „Rachunek bieżący jednostki”;
- 3) PK – Informacja o otrzymaniu wyposażenia przez szkołę:
Wn konto 761 „Pozostałe koszty operacyjne”,
Ma konto 300 „Rozliczenie zakupu”.

Pomijając to, czy zobowiązania z tytułu zakupu przekazywanych do szkoły środków trwałych należy czy też można księgować na koncie 201 „Rozrachunki z odbiorcami i dostawcami”, czy też na koncie 240 „Pozostałe rozrachunki”, nasze wątpliwości budzi odniesienie wartości przekazanych do szkoły pozostałych środków trwałych w ciężar pozostałych kosztów operacyjnych urzędu gminy. Naszym zdaniem, choć oczywiście jest to w dużej mierze sprawa umowna, logiczniejsze jest ujęcie równowartości otrzymanych środków w szkole, na dobro konta 800 Fundusz jednostki, zwłaszcza w kontekście przytoczonej poniżej propozycji księgowania przyjęcia środków trwałych w szkole. Naszym zdaniem także ze względu na potrzebę

dokonania wyłączenia z tytułu wzajemnych transakcji, skutki przekazania i otrzymania pozostałych środków trwałych powinny być ujęte w księgach rachunkowych urzędu gminy oraz szkoły w analogiczny sposób.

Podane przez autorkę odpowiedzi rozwiązanie ewidencyjne wynika zapewne z opisu zasad funkcjonowania konta 760 „Pozostałe przychody operacyjne” oraz 761 „Pozostałe koszty operacyjne” zawartego w załączniku nr 3 rozporządzenia z 13 września 2017 r. w sprawie rachunkowości (...). Oto wyjątek tych zasad odnoszący się do nieodpłatnego otrzymania i przekazania określonych składników majątku, w tym pozostałych środków trwałych:

Konto 760 – „Pozostałe przychody operacyjne”	W szczególności na stronie Ma konta 760 ujmuje się: odpisane przedawnione zobowiązania, otrzymane odszkodowania, kary, nieodpłatnie otrzymane, w tym w drodze darowizny, aktywa umarzane jednorazowo , rzeczowe aktywa obrotowe, przychody o nadzwyczajnej wartości lub które wystąpiły incydentalnie;
Konto 761 – „Pozostałe koszty operacyjne”	W szczególności na stronie Wn konta 761 ujmuje się: kary, odpisane przedawnione, umorzone i nieściągalne należności, odpisy aktualizujące należności, koszty postępowania spornego i egzekucyjnego oraz nieodpłatnie przekazane rzeczowe aktywa obrotowe , koszty o nadzwyczajnej wartości lub które wystąpiły incydentalnie

Można postawić pytania, czy zasady te są jasno określone i czy są adekwatne do zasad gospodarki finansowej jednostek budżetowych i nieodpłatnego przekazania zakupionych na potrzeby szkoły lub innej jednostki budżetowej tej samej gminy składników majątku. Naszym zdaniem właśnie nie są ani dostatecznie jasne, ani dostosowane do ekonomicznego sensu takich transakcji. Uważamy, że do pozostałych przychodów i kosztów operacyjnych powinno się włączać skutki darowizny, czyli nieodpłatnego otrzymania od jednostek niebędących jednostkami budżetowymi, materiałów lub jednorazowo umarzanych środków trwałych. Natomiast otrzymanie zakupionych specjalnie dla szkoły, w ramach wspólnych zakupów zorganizowanych przez urząd gminy dla innych jednostek organizacyjnych tej gminy, nowych składników majątku, mających cechy pozostałych środków trwałych, powinno być ujmowane jako zmniejszenie funduszu w księgach urzędu gminy i zwiększenie funduszu w szkole lub innej jednostce budżetowej, której środki zostały przekazane.

Nawiązując do ostatniej części omawianej odpowiedzi, to autorka podała w niej, że wyposażenie zakupione na potrzeby szkoły i przekazane przez urząd gminy można ująć w księgach rachunkowych szkoły następująco:

1) **Wn** odpowiednie konto zespołu 0 „Aktywa trwałe”, np.:

- konto 011 „Środki trwałe” – jeżeli otrzymane składniki majątkowe będą używane na potrzeby szkoły, ich wartość przekracza 10 tys. zł i wartość ta będzie odpisywana sukcesywnie w koszty, w miarę ich zużywania, według stawek amortyzacyjnych stosowanych przez szkołę,
- konto 013 „Pozostałe środki trwałe” – jeśli otrzymane składniki majątkowe będą używane na potrzeby szkoły, ich wartość nie przekracza 10 tys. zł i wartość ta zostanie jednorazowo odpisana w koszty, w pełnej wysokości, w miesiącu wydania do użytkowania,
- konto 014 „Zbiory biblioteczne” – jeżeli otrzymane składniki majątkowe będą przeznaczone na wyposażenie biblioteki szkolnej.

2) **Ma** konto 800 „Fundusz jednostki”.

Autorka podkreśliła też, że przyjęte przez urząd gminy i szkołę rozwiązanie ewidencyjne powinno znaleźć odzwierciedlenie w dokumentacji opisującej stosowane zasady (politykę) rachunkowości.

Na tle omawianego pytania i udzielonej na nie odpowiedzi warto nawiązać też do tego, jak określano w piśmiennictwie fachowym różnice między rozumieniem w jednostkach budżetowych darowizny i nieodpłatnego przekazania składników majątku.

W jednym z artykułów temu zagadnieniu poświęconym autor określił, że pojęcie oraz regulacje prawne normujące stosunek darowizny są zawarte w ustawie z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny⁴, w tytule XXXIII DAROWIZNA. Ogólnie rzecz ujmując, darowizna to nieodpłatne przysporzenie obdarowanemu korzyści (wzbogacenie obdarowanego) kosztem majątku darczyńcy. Przez umowę darowizny darczyńca zobowiązuje się do bezpłatnego świadczenia na rzecz obdarowanego kosztem swego majątku.

Nieodpłatne otrzymanie (przekazanie) składników majątku to pojęcie bardziej ogólne i szersze niż uwarunkowana obostrzeniami i wymogami k.c. darowizna. Ma to odpowiednie znaczenie w specyficznym środowisku sektora finansów publicznych.

Autor tej wypowiedzi nawiązał do tego, że w celu zapewnienia optymalnego wykorzystania środków publicznych mogą być (i są) także tworzone specjalistyczne jednostki mające zadanie obsługi innych jednostek w zakresie np.: infrastruktury, łączności, żywienia lub też realizacji tzw. centralnego zaopatrzenia, tj. prowadzenia postępowań o udzielanie zamówień publicznych i dokonywanie zakupów na potrzeby innych jednostek (np. sprzętu komputerowego, opału, paliwa itp.). Obsługa innych jednostek jest statutowym przedmiotem działalności tych jednostek, a na realizację takiego zadania mają zapewnione środki w planie finansowym. Centralne zaopatrzenie, realizowane za pośrednictwem wybranych jednostek, jest jednak nadal formą finansowania zaopatrywanych jednostek i nie może tu być mowy w żadnym stopniu o darowiznie. Finansowanie statutowej działalności jednostki musi mieć natomiast wpływ na jej fundusz.

Zdaniem autora tej wypowiedzi wynikają z tego odrębności w zakresie ujęcia księgowego darowizny i nieodpłatnego otrzymania (przekazania) w powszechnie obowiązującym przepisie ustawy o rachunkowości oraz w regulacjach dotyczących sfery finansów publicznych. Zgodnie z ustawą o rachunkowości, zalicza się je do pozostałych kosztów i przychodów operacyjnych – bezpośrednio majątek obrotowy lub pośrednio poprzez międzyokresowe rozliczenia przychodów (majątek trwały). Natomiast zgodnie ze szczególnymi zasadami rachunkowości budżetowej, operacje te ujmowane są na następujących kontach:

- darowizny środków obrotowych – na pozostałe przychody i koszty,
- nieodpłatnie przekazane i otrzymane środki trwałe – na fundusz jednostki.

Odrębność widoczna jest także w zasadach wyceny przedmiotowych środków trwałych. Ustawa o rachunkowości w art. 28 stanowi:

Jeżeli nie jest możliwe ustalenie ceny nabycia składnika aktywów, a w szczególności przyjętego nieodpłatnie, w tym w drodze darowizny – jego wyceny dokonuje się według ceny sprzedaży takiego samego lub podobnego przedmiotu.

Natomiast rozporządzenie w sprawie szczególnych zasad rachunkowości, w § 6 określa, iż:

⁴ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (DzU z 2020 r., poz. 1740 ze zm.), dalej: k.c.

Środki trwałe stanowiące własność Skarbu Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego otrzymane nieodpłatnie, na podstawie decyzji właściwego organu, mogą być wycenione w wartości określonej w tej decyzji.

W opisie zasad funkcjonowania konta 800 „Fundusz jednostki”, od 2008 r. jako jeden z tytułów zwiększeń i zmniejszeń funduszu wymienia się, oprócz środków trwałych, także wartości środków obrotowych otrzymanych (przekazanych) w ramach centralnego zaopatrzenia⁵.

Warto podkreślić, że obecnie funkcje związane z centralnym zaopatrzeniem wykonywane są bardzo często nie przez specjalnie w tym celu utworzone jednostki (co i tak było specyficzne tylko dla jednostek państwowych), ale przez komórki jednostki nadrzędnej. Jak to zresztą w dalszej części artykułu jest podane, pojęcie centralnego zaopatrzenia, naszym zdaniem niesłusznie, wiąże się z jednostkami państwowymi, a nie samorządowymi.

W jednym z opisów zasad sporządzania zestawienia zmian w funduszu jednostki, autorka tego z kolei opisu, określając, jak należy wypełnić poszczególne wiersze tego elementu sprawozdania finansowego, w odniesieniu do nieodpłatnego przekazania i otrzymania środków trwałych oraz aktywów w ramach centralnego zaopatrzenia, podała jak poniżej⁶:

1.6.	Nieodpłatnie otrzymane środki trwałe i środki trwałe w budowie oraz wartości niematerialne i prawne	011 (a) „Środki trwałe” (obroty Wn) – 071 (a) „Umorzenie środków trwałych” (obroty Ma), 080 (a) „Środki trwałe w budowie” (obroty Wn) (inwestycje)
1.8.	Aktywa otrzymane w ramach centralnego zaopatrzenia	310 (a) „Materiały” (obroty Wn), 330 „Towary”
2.6.	Wartość sprzedanych i nieodpłatnie przekazanych środków trwałych i środków trwałych w budowie oraz wartości niematerialnych i prawnych	011 (a) „Środki trwałe” (obroty Ma) – 071 (a) „Umorzenie środków trwałych” (obroty Wn), 080 (a) „Środki trwałe w budowie” (inwestycje) (obroty Ma)
2.8.	Aktywa przekazane w ramach centralnego zaopatrzenia	310 „Materiały i inne konta aktywów”, w tym konta zespołu 0 (obroty Ma)

W objaśnieniu do tych pozycji podano, że:

- wiersz 1.6 zestawienia służy do wykazania wartości bezpośredniego zasilania jednostek organizacyjnych, w formie rzeczowego transferu, w środki trwałe, wartości niematerialne i prawne oraz inwestycje. Należy przy tym wskazać, że nieodpłatne przekazanie nie jest równoznaczne z darowizną. Pierwsza forma dotyczy „przesunięcia” składników aktywów pomiędzy jednostkami organizacyjnymi a urzędem jednostki samorządu terytorialnego, które to zdarzenie znajduje bezpośrednie odzwierciedlenie w wielkości funduszu jednostki;
- otrzymane w ramach centralnego zaopatrzenia składniki aktywów podlegają prezentacji w pozycji 1.8. Otrzymane w ramach zaopatrzenia składniki majątku podlegają ewidencji bezpośrednio na koncie 800 „Fundusz jednostki”, w korespondencji z kontami zespołu 0, kontem 310 „Materiały”, 330 „Towary”, 401 „Zużycie materiałów i energii”;
- kolejna z pozycji sprawozdania 2.6 – Wartość sprzedanych i nieodpłatnie przekazanych środków trwałych i środków trwałych w budowie oraz wartości niematerialnych i prawnych – obejmuje wartość bieżącą nieodpłatnie przekazanych środków trwałych,

⁵ <https://ksiegowosc.infor.pl/rachunkowosc/rachunkowosc-budzetowa/85192,Darowizna-a-nieodplatne-przekazanie.html>

⁶ <https://oficynafk.pl/luty-2016/zestawienie-zmian-w-funduszu-jednostki-sektora-finansow-publicznych-1281.html>

wartości niematerialnych i prawnych oraz inwestycji. W pozycji tej prezentowana jest wartość netto przekazywanych nieodpłatnie składników majątku jednostki;

- w pozycji 2.8. Aktywa przekazane w ramach centralnego zaopatrzenia prezentuje się wartość składników majątku przekazanych innym jednostkom w ramach centralnego zaopatrzenia. Operacje w tym zakresie podlegają ewidencji na kontach zespołu 0, koncie 310 „Materiały”. W jednostkach samorządu terytorialnego centralne zaopatrzenie dokonywane jest na mocy wewnętrznych uregulowań.

Z analizy opublikowanych przez samorządowe jednostki budżetowe sprawozdań finansowych, w tym przez jednostki oświatowe, wynika, że nie podają one zazwyczaj w pozycjach zestawienia zmian w funduszu jednostki odpowiednio 1.8 Aktywa otrzymane w ramach centralnego zaopatrzenia oraz 2.8 Aktywa przekazane w ramach centralnego zaopatrzenia żadnych wartości. Oznaczałoby to, że zarówno w urzędzie gminy (lub innej jst), jak i w szkole najpierw organizacja i dokonanie wspólnych zakupów pozostałych środków trwałych (wyposażenia) nie jest utożsamiane z centralnym zaopatrzeniem. W tym kontekście można postawić jeszcze jedno pytanie, czy przekazanie do jednostek oświatowych nabytych na jej potrzeby składników majątku, które nie są w urzędzie gminy uznane za środki trwałe, można potraktować w jednej i w drugiej jednostce jako przekazanie i nieodpłatne przekazanie środków trwałych. Bo tak to najczęściej jest ujmowane.

Niezależnie od przedstawionych wątpliwości, na koniec warto jeszcze raz podkreślić, że naszym zdaniem:

- nabyte przez urząd gminy na rzecz innych jednostek środki trwałe nie powinny być wprowadzane na stan środków trwałych urzędu gminy,
- ich przekazanie do jednostek organizacyjnych jest ekonomicznie podobne do przekazania tym jednostkom środków na wydatki (jeśli jednostki miałyby samodzielnie dokonać zakupów), powinno mieć więc charakter funduszowy, a nie wynikowy,
- jednostka otrzymująca pozostałe środki trwałe powinna naliczyć ich umorzenie i zwiększyć z tego tytułu koszty swojej działalności,
- otrzymanie nowych środków trwałych, nieużywanych i nieumorzonych przez urząd gminy, nie powinno być księgowane w szkole (lub w innej jednostce) zapisem Wn 013 „Pozostałe środki trwałe”, Ma 072 „Umorzenie pozostałych środków trwałych”, gdyż prowadzi to do zniekształcenia wielkości kosztów tej jednostki. ■



Daniel Wojtacki

Nowela ustawy o PIT uchwalona

Zapowiadana przez resort finansów nowela, której – można by rzec – podstawowym celem jest naprawienie błędów w tzw. Polskim Ładzie została uchwalona na 54 posiedzeniu Sejmu – jest to ustawa z 12 maja 2022 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw. W chwili oddania niniejszego numeru do druku prace nad tą nowelą nie zostały zakończone, gdyż czekała ona jeszcze na rozpatrzenie przez

Senat, podpis Prezydenta i publikację w Dzienniku Ustaw¹. Niemniej chcemy już w tym opracowaniu zwrócić uwagę na część zmian, które mocą wskazanej noweli zostaną wprowadzone do ustawy o PIT². Mamy tu na myśli zmiany, które wpływają na sposób obliczania i poboru zaliczek na podatek przez płatników podatku dochodowego od osób fizycznych. Bowiem zmiany te dotyczą bezpośrednio publicznych jednostek oświatowych, a jednocześnie wchodzi w życie już od 1 lipca 2022 r.

Mając na względzie powyższe zastrzeżenie, w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na nowelizację art. 27 ust. 1 ustawy o PIT i w efekcie wprowadzenie nowej, następującej skali podatkowej:

Podstawa obliczenia podatku w złotych		Podatek wynosi
Ponad	do	
	120 000	12% minus kwota zmniejszająca podatek 3600 zł
120 000		10 800 zł + 32% nadwyżki ponad 120 000 zł

Jak nietrudno zauważyć, powyższe oznacza obniżenie stawki podatku dochodowego od osób fizycznych w pierwszym przedziale skali podatkowej z 17% do 12%. Co ważne, nową skalę podatkową – na mocy art. 18 ust. 1 omawianej noweli – stosuje się do dochodów (przychodów) uzyskanych od 1 stycznia 2022 r. A co za tym idzie, obniżona do 12% stawka podatku znajduje zastosowanie również w okresie od stycznia do czerwca 2022 r., z tym że stosownego rozliczenia za ten okres podatnik dopiero w zeznaniu rocznym. Natomiast płatnicy będą zobowiązani do stosowania 12% stawki PIT przy obliczaniu i poborze zaliczki na podatek za okres rozpoczynający się od 1 lipca 2022 r. Naturalnie dotyczy to nie tylko przychodów ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych, ale także przychodów z umów cywilnoprawnych, czy też praw autorskich. Warto też dla porządku dodać, że mocą omawianej noweli znówelizowano w art. 30 ust.1 pkt 5a ustawy o PIT i tym samym – od 1 lipca 2022 r. – obniżono do 12% stawkę zryczałtowanego podatku od tzw. „małych umów zlecenia” (przychodów nieprzekraczających 200 zł z tytułów działalności wykonywanej osobiście, o której nowa w art. 13 pkt 2 i 4–9 ustawy o PIT). Przy czym w myśl art. 18 ust. 4 noweli, w tym przypadku obniżoną 12% stawkę podatku zryczałtowanego stosuje się do dochodów (przychodów) uzyskanych od 1 lipca 2022 r.

Omawiana nowela nie zmienia wysokości kwoty wolnej od podatku i nadal będzie ona wynosiła 30000 zł. Jednak obniżenie stopy procentowej podatku przy utrzymaniu kwoty wolnej na dotychczasowym poziomie oznacza obniżenie kwoty zmniejszającej podatek do 3600 zł ($30000 \times 12\% = 3600$ zł). A co za tym idzie, 1/12 tej kwoty, uwzględniana przy obliczaniu miesięcznych zaliczek na podatek, będzie wynosiła 300 zł.

Kolejną zmianą, na którą chcemy zwrócić uwagę, jest uchylenie w ustawie o PIT art. 26 ust. 2aa i ust. 4a–4c i w konsekwencji likwidacja tzw. ulgi dla klasy średniej. Zmiana ta wynika z art. 1 pkt 10 ppkt. a) i b) noweli, który wchodzi w życie od 1 lipca 2022 r. Należy jednak zwrócić uwagę na przepis przejściowy, tj. na art. 18 ust. 2 noweli. Bowiem w myśl tej regulacji przepisów, art. 26 ust. 2aa i ust. 4a–4c ustawy o PIT, w brzmieniu dotychczasowym, nie stosuje się do dochodów (przychodów) uzyskanych od 1 stycznia 2022 r. Czyli likwidacja ulgi dla

¹ <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?id=1F51377B9E4EFF53C125882C005FC552>

² Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (DzU z 2021 r., poz. 1128 z późn. zm.).

klasy średniej dotyczy również okresu sprzed wejścia w życie noweli. Przy czym rozliczenie skutków tego rozwiązania nastąpi w zeznaniu rocznym. Natomiast do płatników adresowany jest ust. 3 art. 18 noweli, z którego wynika, że m.in. przepisów art. 32 ust. 2a i 2b ustawy o PIT, w brzmieniu dotychczasowym, nie stosuje się do przychodów (dochodów) uzyskanych od 1 lipca 2022 r. Czyli płatnicy, od 1 lipca 2022 r., nie będą uwzględniali ulgi dla klasy średniej przy obliczaniu miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy.

Jak można przeczytać w uzasadnieniu do projektu noweli, podatnicy, w związku z obniżeniem stawki podatku do 12%, nie powinni stracić na likwidacji ulgi dla klasy średniej. Jednak w omawianej noweli przewidziano dodatkowe „zabezpieczenie”, które spowoduje, że podatnicy, którzy jednak stracą na likwidacji tej ulgi (mimo obniżenia stawki), otrzymają zwrot różnicy, czyli kwotę zmniejszającą zobowiązanie, tak aby nowe rozwiązanie nie spowodowało pogorszenia ich sytuacji prawnopodatkowej. Materię tę uregulowano w art. 26 noweli, który wejdzie w życie od 1 stycznia 2023 r.

Bez wątpienia warto zwrócić uwagę na uchylenie art. 53a ustawy o PIT. Jak pamiętamy³, w przepisie tym uregulowany był mechanizm przedłużenia terminów pobrania i wpłaty zaliczki na podatek dochodowy, który uprzednio został wprowadzony do porządku prawnego rozporządzeniem⁴. Przepis ten został uchylony z dniem 1 lipca 2022 r. Jednocześnie, w celu wyeliminowania ewentualnych wątpliwości, na mocy art. 28 noweli, zwolniono płatnika z obowiązku poboru i wpłacenia niepobranej do 30 czerwca 2022 r. tej części zaliczki, która nie została pobrana ze względu na niewystąpienie różnicy umożliwiającej pobranie wcześniej sprolongowanej zaliczki.

Ostatnią zmianą, na którą chcemy zwrócić uwagę w niniejszym opracowaniu, jest nowelizacja art. 21 ust. 1 pkt 38 ustawy o PIT. Jak wiadomo, w obecnie obowiązującym stanie prawnym, w oparciu o ten przepis wolne od podatku dochodowego są świadczenia otrzymywane przez emerytów lub rencistów w związku z łączącym ich uprzednio z zakładem pracy stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy lub spółdzielczym stosunkiem pracy, w tym od związków zawodowych, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 3000 zł. W wyniku nowelizacji zwolnieniem objęte zostaną ww. świadczenia, otrzymywane również przez osoby uzyskujące **nauczycielskie świadczenia kompensacyjne** i jednocześnie zwiększono roczny limit przewidziany dla tego zwolnienia do **4500 zł**.

Dla porządku należy dodać, że w zakresie zwolnień przedmiotowych określonych w art. 21 ust. 1 ustawy o PIT, mocą omawianej noweli, znowelizowano jeszcze pkt 148 oraz pkt. 152–154. W wyniku tej nowelizacji nastąpi poszerzenie tych zwolnień o nowy rodzaj przychodów, tj. o zasiłki macierzyńskie.

Naturalnie powyżej nie omówiliśmy wszystkich zmian w ustawie o PIT, które mogą być interesujące dla publicznych jednostek oświatowych. Stąd w następnym numerze poświęcimy trochę miejsca m.in. nowym art. 31a – 31c, które zostaną wprowadzone do ustawy o PIT, czy też znowelizowanemu art. 32 (zmiany te wejdą w życie dopiero od 1 stycznia 2023 r.). ■

³ Kwestia ta była omawiana [w:] D. Wojtacki, *Nowe zasady rozliczania zaliczek na PIT – suplement*, „Doradca”, nr 234, Marzec 2022, s. 37–39.

⁴ Rozporządzeniem Ministra Finansów z 7 stycznia 2022 r. w sprawie przedłużenia terminów poboru i przekazania przez niektórych płatników zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (DzU z 2022 r., poz. 28).



Jolanta Wasieł

Strategia komunikacji FE na lata 2021–2027

W sierpniu 2021 r. przedstawiono do konsultacji Strategię komunikacji Funduszy Europejskich na lata 2021–2027. Strategia określa cele, sposoby ich weryfikacji, grupy docelowe oraz zasady i standardy działań informacyjnych i promocyjnych nt. Funduszy Europejskich (FE) w nowej perspektywie finansowej. Jest dokumentem horyzontalnym – dotyczy wszystkich programów polityki spójności (krajowych i regionalnych). Na jej podstawie instytucje zarządzające opracują bardziej szczegółowe strategie komunikacji dla poszczególnych programów, uwzględniające ich specyfikę, tj. charakter, zakres wsparcia i grupy docelowe. Dokument uwzględnia zasady współpracy z wszystkimi instytucjami i podmiotami, które będą realizowały działania związane z komunikacją o FE, jak również działania na rzecz innych instrumentów UE¹.

W marcu br. opublikowano wersję Strategii komunikacji Funduszy Europejskich na lata 2021–2027 po konsultacjach². Komunikowanie o FE odbywa się na wielu płaszczyznach. Angażuje liczne instytucje oraz podmioty zewnętrzne. Strategia komunikacji Funduszy Europejskich na lata 2021–2027 (Strategia komunikacji) obejmuje okres do 2030 roku. Określa cele, sposoby ich weryfikacji oraz spójne zasady i standardy działań informacyjno-promocyjnych. Dokument dotyczy następujących programów polityki spójności:

- programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko,
- programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki,
- programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego,
- programu Fundusze Europejskie dla Polski Wschodniej,
- programu Fundusze Europejskie na Rozwój Cyfrowy,
- programu Pomoc Techniczna dla Funduszy Europejskich,
- 16 programów regionalnych.

Doprecyzowanie założeń komunikacyjnych i określenie unikalnego wkładu krajowych programów w komunikację o polityce spójności znajduje się w programowych strategiach komunikacji. Są one załącznikiem do horyzontalnej strategii. Dla regionalnych programów opracowano odrębne strategie komunikacji. Strategia komunikacji w ograniczonym zakresie odnosi się do programu Europejskiej Współpracy Terytorialnej (Interreg), programu Fundusze Europejskie dla Rybactwa, Fundusze Europejskie Pomoc Żywnościowa, a także programów Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Instrumentu Wsparcia Finansowego na rzecz Zarządzania Granicami i Polityki Wizowej, Funduszu Azylu, Migracji i Integracji. Programy te opracowują własne strategie komunikacji, które dostosowane są do ich specyfiki. Dokument uwzględnia też współpracę z instytucjami, które odpowiadają za działania komunikacyjne na rzecz innych instrumentów rozwojowych UE. Strategia komunikacji obowiązuje wszystkie instytucje, które odpowiadają za wykorzystanie środków unijnych

¹ <https://www.power.gov.pl/strony/wiadomosci/rozpoczynamy-konsultacje-projektu-strategii-komunikacji-funduszy-europejskich-2021-2027/>

² *Strategia komunikacji Funduszy Europejskich na lata 2021–2027*, Projekt, wersja 9.0.

wraz ze środkami krajowymi. Obejmuje także podmioty zewnętrzne realizujące działania komunikacyjne Funduszy Europejskich.

Komunikacja FE wspiera wykorzystanie w Polsce otrzymanych unijnych środków finansowych wraz z pieniędzmi z budżetu krajowego. Zapewnia transparentność wydatkowania środków publicznych i popularyzuje wśród obywateli wiedzę o roli i osiągnięciach polityki spójności Unii Europejskiej. Celem strategicznym jest pomoc w wykorzystaniu Funduszy Europejskich dla rozwoju Polski, podnoszenie świadomości znaczenia Funduszy Europejskich i roli Unii Europejskiej w rozwoju całego kraju i jego regionów. Cel strategiczny osiągniemy przez realizację trzech celów szczegółowych:

- aktywizacja do sięgania po Fundusze Europejskie,
- wsparcie w realizacji projektów,
- zapewnienie wysokiej świadomości nt. działań rozwojowych w kraju,

realizowanych z udziałem Funduszy Europejskich oraz znaczenia przynależności do Unii Europejskiej i roli w kształtowaniu przyszłości Europy.

Odbiorcami komunikacji o FE są mieszkańcy Polski. Podstawowym kryterium podziału grup docelowych jest rodzaj i stopień zaangażowania odbiorców w tematykę Funduszy Europejskich. Ze względu na cel strategiczny i cele szczegółowe strategii komunikacja kierowana jest do trzech podstawowych grup docelowych:

- potencjalnych beneficjentów – osoby i organizacje, które mogą być zainteresowane realizowaniem projektów z wykorzystaniem Funduszy Europejskich lub aktualnie aplikują o takie wsparcie,
- beneficjentów – osoby i podmioty, które korzystają z Funduszy Europejskich i realizują projekty, w tym menedżerowie funduszy powierniczych,
- ogółu społeczeństwa (obserwator i adresat efektów projektów) – są to mieszkańcy Polski, którzy obserwują i świadomie lub nieświadomie korzystają z efektów projektów, które są realizowane dzięki Funduszom Europejskim. Reakcję tej grupy na zmiany, które zachodzą w otoczeniu i informacje, które do niej docierają (m.in. na temat unijnych pieniędzy, polityki rozwoju kraju, czy samej Unii Europejskiej) nazywamy opinią publiczną lub klimatem społecznym. Szczególny nacisk będziemy kłaść na te podgrupy społeczeństwa, które wykazują w badaniach niższą znajomość i świadomość Funduszy Europejskich.

Każda z podstawowych grup może być podzielona na mniejsze podgrupy według jednego lub więcej kryteriów. Przedstawione grupy nie są rozłączne. Osoby i organizacje mogą przynależeć do więcej niż jednej podgrup. Dodatkowo wyróżniono szczególne podgrupy, istotne z punktu widzenia komunikacji i kształtowania wizerunku Funduszy Europejskich:

- młodzież – grupa przyszłych beneficjentów, a także obecnych i przyszłych odbiorców rezultatów działania Funduszy Europejskich. Są to osoby w wieku 15–24 l;
- potencjalni uczestnicy projektów – osoby, które mogą uczestniczyć w projektach realizowanych przez beneficjentów Funduszy Europejskich;
- potencjalne podmioty wdrażające instrumenty finansowe – podmioty, które potencjalnie mogą być zaangażowane we wdrażanie instrumentów finansowych lub skorzystać ze wsparcia w formie zwrotnej i mieszanej, np. potencjalni pośrednicy finansowi, potencjalni inwestorzy prywatni, potencjalni ostateczni odbiorcy;

- podmioty wdrażające instrumenty finansowe – podmioty, które oferują wsparcie zwrotne i mieszane (pośrednicy finansowi) lub zasilają instrumenty finansowe dodatkowym kapitałem (inwestorzy). W tej grupie znajdują się także podmioty, które realizują projekty w oparciu o uzyskane wsparcie;
- potencjalni beneficjenci, którzy nie otrzymali dofinansowania – osoby i podmioty, które wnioskowały o dofinansowanie z Funduszy Europejskich, ale go nie otrzymały lub znalazły się na liście rezerwowej. Od doświadczeń tej grupy oraz sposobu komunikacji każdej instytucji z nimi zależy ich pozytywna lub negatywna opinia o Funduszach Europejskich.

Ponadto wyodrębniono podgrupy, które nie tylko są odbiorcą komunikacji, ale również istotnymi pośrednikami w tej komunikacji:

- media – to podgrupa, która najsilniej oddziałuje na wizerunek Funduszy Europejskich. Jej działania wpływają bezpośrednio lub pośrednio na wszystkie pozostałe grupy docelowe działań komunikacyjnych. Uwzględniamy media jednocześnie jako adresata komunikacji, pośrednika (medium), jak i podmiot działający na zasadach komercyjnych;
- partnerzy społeczni i partnerzy gospodarczy – grupa zawiera liderów opinii. Mają oni wpływ na kształtowanie klimatu społecznego w zakresie Funduszy Europejskich. Wśród partnerów społecznych są organizacje pracodawców i pracowników. Do kręgu partnerów gospodarczych zaliczamy instytucje otoczenia biznesu, czyli szeroką gamę podmiotów, które wspierają przedsiębiorców i świadczą różne usługi na ich rzecz m.in. parki technologiczne, inkubatory technologiczne i przedsiębiorczości, fundusze pożyczkowe, ośrodki szkoleniowo-doradcze. Partnerzy społeczni i gospodarczy mogą być równocześnie potencjalnymi projektodawcami;
- organizacje społeczeństwa obywatelskiego – w tej podgrupie znajdują się liderzy opinii, którzy mogą wpływać na odbiór Funduszy Europejskich. Są to pojedyncze osoby lub organizacje, które prowadzą działalność społeczną. Jej członkowie kierują się interesem ogólnym. Do grupy należą m.in. organizacje pozarządowe, partnerzy działający na rzecz ochrony środowiska, podmioty odpowiedzialne za promowanie włączenia społecznego, równouprawnienia płci i niedyskryminacji;
- środowiska opiniotwórcze – szczególna podgrupa opinii publicznej, która ma wyjątkowo silny wpływ na kształtowanie przekonań. Do tej grupy zaliczają się naukowcy, artyści, sportowcy, biznesmeni, osoby ze świata mediów społecznościowych itp. Mogą być cennym sprzymierzeńcem w budowaniu świadomości, kształtowaniu pozytywnego odbioru Funduszy Europejskich, a także z powodzeniem pełnić funkcje ambasadorów tej marki.

Fundusze Europejskie, wdrażane za pomocą wielu programów, mogą przybierać różne formy wsparcia. Aby można było je właściwie zrozumieć, wymagają nadania im szerszego kontekstu i narracji – bardziej niż inne produkty czy usługi, z którymi zazwyczaj stykają się odbiorcy. Ważne jest, aby każdy – nawet cząstkowy – kontakt z efektem lub dowolnym przekazem medialnym o Funduszach Europejskich był właściwie zinterpretowany i zapamiętany. W tym celu określono ideę przewodnią Funduszy Europejskich. Idea przewodnia to obowiązkowy punkt wyjścia wszystkich działań informacyjnych i promocyjnych. Pomaga osiągać spójność komunikacji oraz skutecznie docierać do odbiorcy. Jest istotnym elementem w systemie komunikacji FE. Integruje instytucje, które odpowiadają za informację i promocję:

- ułatwia zrozumienie celu podejmowanych działań,
- umożliwia utrzymanie spójności przesłania, a adresatom zrozumienie go,
- sprzyja łączeniu informacji, tworzy dla nich kontekst i ułatwia ich interpretację w zgodzie z ich znaczeniem,
- gwarantuje, że wspólne założenia nie będą podlegały celom osobistym lub lokalnym.

Idea przewodnia to: „Fundusze Europejskie – wspólnie tworzymy naszą przyszłość”. Idea nawiązuje do czterech wymiarów. Interpretować ją należy w kontekście:

- czasu – nakreśla czas przemian oraz ich odniesienie do przeszłości,
- sprawczości – podkreśla związek między aktualnym działaniem a przyszłymi efektami oraz możliwość współdecydowania,
- wspólnotowości – zaznacza współpracę w działaniu oraz wspólnotę jako odbiorcę efektów,
- trwałości – sumuje efekty poszczególnych działań i podkreśla ich długoterminowy charakter.

Idea przewodnia odnosi się również do aktualnych priorytetów inwestycyjnych Unii Europejskiej. Unia Europejska, przy wsparciu Funduszy Europejskich, wzmacnia konkurencyjność gospodarek państw członkowskich i realizuje działania, które pomagają w rozwoju uboższych regionów. Ta aktywność to unijna polityka rozwoju regionalnego, zwana też polityką spójności. Jest ona finansowana z wieloletniego budżetu Unii Europejskiej, na który składają się podatnicy wszystkich państw członkowskich, w tym Polski. Dodatkowo projekty finansowane z Funduszy Europejskich są dofinansowane z budżetu państwa, budżetu samorządów, wkładu własnego beneficjentów, a także ostatecznych odbiorców, pośredników finansowych oraz inwestorów. Unia Europejska określa cele strategiczne oraz priorytety rozwoju, które są wspierane przez Fundusze Europejskie. Każdy projekt, niezależnie od wielkości wsparcia z pieniędzy unijnych, musi być zgodny z przyjętymi priorytetami. Ideę przewodnią interpretować należy przez pryzmat tych priorytetów i w taki sposób stosować we wszystkich działaniach informacyjno-promocyjnych. Sprzyja to lepszej prezentacji obszarów oddziaływania polityki spójności Unii Europejskiej. Priorytety inwestycyjne są realnymi i długofalowymi wyzwaniami możliwymi do osiągnięcia poprzez pojedyncze działania (zmiany). Idea przewodnia zapewnia szersze spojrzenie na celowość realizowanych projektów, nawet jeśli ich efekty są oddalone w czasie. Podkreśla tym samym pożądany obraz przyszłości.

Fundusze Europejskie definiujemy w zakresie komunikacji jako markę parasolową. Odnosi się ona zarówno do konkretnych programów wsparcia, jak i całego systemu instytucjonalnego. Dotyczy wszystkich działań, których celem jest sprawne i efektywne inwestowanie środków unijnych wraz ze środkami krajowymi. Marka Fundusze Europejskie może występować również w połączeniu z nazwą danego programu. Zależy to od grupy docelowej oraz charakteru przekazu. Przykładowo – w odniesieniu do ogółu społeczeństwa stosujemy jedynie markę Fundusze Europejskie, w przypadku potencjalnych beneficjentów komunikujemy markę wraz z nazwą programu. W takim przypadku jest to informacja o konkretnym źródle dofinansowania. Spójność przekazu marki Fundusze Europejskie osiągniemy przez określenie jej tożsamości i konsekwentne stosowanie w działaniach komunikacyjnych zestawu pożądanych wartości, korzyści, wyróżników, atrybutów oraz stylu komunikowania³.

³ *Strategia komunikacji*, op. cit., s. 4–11.

Komunikacja FE odgrywa ważną rolę w kształtowaniu postaw oraz budowaniu identyfikacji obywateli z Unią Europejską. Aby to osiągnąć należy budować świadomość na temat Funduszy Europejskich oraz eksponować wynikające z nich korzyści. Są one punktem wyjścia do sformułowania przekazu. W komunikacji należy uwzględnić poszczególne etapy realizacji projektów i ich efekty rozłożone w czasie. Komunikacja powinna odbywać się nie tylko w odniesieniu do pojedynczych projektów, ale również do całych grup pomocowych – wiązek projektów. Szczególnie powinno się zwracać uwagę na projekty o znaczeniu strategicznym. Dla tych projektów przewidziano specjalne działania promocyjne, które są określone szczegółowo w podręczniku dla beneficjentów oraz umowach o dofinansowanie zawartych z beneficjentami. Na początku perspektywy – lub do czasu pojawienia się dostrzegalnych rezultatów projektów – opiera się komunikację na oczekiwanych zmianach lub osiągniętych efektach z poprzedniej perspektywy. Komunikować powinno się spodziewane rezultaty, które nawiązują do obszarów wsparcia i celów rozwojowych czy aktualnego okresu inwestycyjnego. Na tym etapie informuje się o przykładach rozpoczętych lub planowanych projektów, a dodatkowo można nawiązywać do efektów wcześniejszej perspektywy finansowej. Wraz z pojawianiem się efektów w trakcie perspektywy wprowadza się je na bieżąco do komunikacji wraz z komunikacją na temat korzyści, jakich dostarczają. Kiedy wybiera się efekty, które zostaną zaprezentowane, powinno się brać pod uwagę kilka kwestii. Przede wszystkim należy uwzględnić aktualną wiedzę społeczeństwa na temat obszarów wsparcia Funduszami Europejskimi oraz wyzwania w tym zakresie.

Fundusze Europejskie oddziałują zarówno na cały kraj/region, grupy, jak i pojedyncze osoby. Możemy rozpatrywać efekt jednego projektu z różnych punktów widzenia oraz doświadczenia Funduszy Europejskich:

- perspektywa indywidualna (JA) osobiste doświadczenie pojedynczego odbiorcy oraz przedsiębiorstwa/organizacji, który aktywnie uczestniczy w zachodzących zmianach lub dostrzega płynące z nich indywidualne korzyści;
- perspektywa społeczności (MY) to spojrzenie z perspektywy społeczności, która docenia współpracę i podejmowanie wspólnych inicjatyw;
- perspektywa zewnętrznego otoczenia (EUROPA/POLSKA/REGION) szerokie spojrzenie z punktu widzenia zewnętrznego obserwatora, narracja dla zachodzących zmian.

Ostatecznym odbiorcą korzyści jest zawsze pojedyncza osoba, dlatego w swojej komunikacji posługiwać należy się w pierwszej kolejności perspektywą indywidualną. Taka formuła pozwala:

- kształtować świadomość osobistego korzystania z efektów Funduszy Europejskich – w przypadku odbiorców efektów,
- motywować do działania i współpracy i dawać poczucie sprawczości – w przypadku potencjalnych beneficjentów.

Ważne są cele rozwojowe. Ich osiągnięcie odpowiada na potrzeby i stanowi realne korzyści dla wszystkich mieszkańców Polski. Przedstawienie celów stanowi odpowiedź na pytanie: dlaczego Fundusze Europejskie istnieją i dlaczego trafiły do naszego regionu/kraju i z nich korzystamy, nadając kontekst dalszej części przekazu. Ułatwiają jego zrozumienie i zapamiętanie. Dzięki zaangażowaniu Funduszy Europejskich, łatwiej sprostać wyzwaniom. Jest to tańszy i bardziej skuteczny sposób, niż gdyby każde państwo członkowskie miało stawiać im czoła indywidualnie. Fundusze Europejskie w przekazie to wszechstronne wsparcie, które

stwarza możliwości rozwojowe. Fundusze stanowią logiczny łącznik pomiędzy korzyściami a dostrzegalnymi zmianami, które wynikają z realizowanych projektów. Zmiany to efekty (w tym oczekiwane) projektów dofinansowanych z Funduszy Europejskich. Są one punktem styku z odbiorcą. Uwiarygadniają realizację celów rozwojowych.

Jeśli komunikujemy o poszczególnych programach, możemy rozszerzyć przekaz o nazwę tego programu. W komunikacji zewnętrznej używamy pełnej nazwy programu, a nie jego skróconej wersji, np. w komunikatach prasowych, broszurach, tytułach dokumentów. Skróconą nazwę programu stosujemy w komunikacji wewnętrznej, np. w korespondencji międzyinstytucjonalnej, dokumentacji sprawozdawczej⁴.

Do grup docelowych należy docierać za pomocą różnych kanałów i narzędzi komunikacji. Można je podzielić, według kryterium wpływu na kształtowanie przekazu, na: • własne, • płatne, • pozyskane. Każdy z kanałów komunikacji oferuje inne korzyści i stawia inne wymagania:

- kanały własne, czyli wszystkie, które instytucje stworzyły i prowadzą,
- kanały pozyskane, czyli zewnętrznie zarządzane – niezależne od instytucji – w których pojawiają się wzmianki o Funduszach Europejskich lub dystrybuowane są treści z nimi związane,
- kanały płatne, czyli zewnętrznie zarządzane, z których instytucja może korzystać na zasadach komercyjnych.

Instytucje zobowiązują się tworzyć wysokiej jakości angażujące treści w kanałach własnych i płatnych. Zapewniają również spójność wizualną w tych kanałach. Istnieje ważna zależność pomiędzy wymienionymi kanałami. Opiera się ona na kryterium jakości i przydatności treści. Jeśli tworzymy atrakcyjne treści w kanałach własnych, a także prowadzimy jakościowe i kreatywne działania w mediach płatnych, zwiększamy prawdopodobieństwo obecności w kanałach pozyskanych. Dzięki temu zachodzi efekt dźwigni. Wzrasta efektywność działań bez wykorzystania własnych zasobów.

Kanały własne

► **Sieć Punktów Informacyjnych Funduszy Europejskich (PIFE).** Sieć PIFE to kilkadziesiąt punktów w całej Polsce. Ich pracownicy przekazują wiedzę o Funduszach Europejskich w programach dostępnych w Polsce w ramach Umowy Partnerstwa zgodnie z obowiązującymi standardami funkcjonowania Sieci PIFE. Są to także programy zarządzane centralnie przez Komisję Europejską, jak np. Horyzont czy Life. PIFE informują o możliwościach i aktualnej ofercie wsparcia. Pomagają potencjalnym beneficjentom, faktycznym beneficjentom i osobom fizycznym, które mogą być uczestnikami projektów. Świadczą konsultacje na poszczególnych etapach: przygotowania wniosku o dotację oraz realizacji i rozliczania projektu. Ich usługi są dla klientów bezpłatne. Punkty informacyjne działają w sposób hybrydowy. Świadczą usługi na miejscu (m.in. konsultacje indywidualne, spotkania, szkolenia, konferencje), online i telefonicznie. Docierają z ofertą również tam, gdzie nie ma stałych punktów. Organizują mobilne punkty informacyjne czy stoiska informacyjne w terenie.

► **Portal Funduszy Europejskich (PFE)** – www.FunduszeEuropejskie.gov.pl to oficjalny, ogólnopolski serwis z najważniejszymi informacjami ze wszystkich programów Funduszy Europejskich, które są dostępne w Polsce. Korzysta z niego każdy zainteresowany, w tym

⁴ *Strategia komunikacji*, op. cit., s. 11–16.

potencjalni beneficjenci, beneficjenci, potencjalni uczestnicy projektów oraz uczestnicy projektów. Na portalu są dostępne w szczególności:

- najważniejsze i aktualne informacje o Funduszach Europejskich w Polsce,
- wyszukiwarka dotacji z informacjami o możliwościach uzyskania wsparcia z Funduszy Europejskich, także dla osób fizycznych,
- kontakty do najważniejszych instytucji, w tym do ekspertów sieci PIFE,
- opis najciekawszych projektów dofinansowanych z Funduszy Europejskich,
- linki do stron internetowych instytucji systemu Funduszy Europejskich, w tym poszczególnych serwisów programów.

► **Konta/profile Funduszy Europejskich w mediach społecznościowych.** Media społecznościowe stanowią istotne źródło informacji o Funduszach Europejskich w Internecie, a ich znaczenie stale rośnie. W komunikacji o FE będziemy korzystać z serwisów społecznościowych o różnej tematyce, w tym współpracować z influencerami. Planując rozpoczęcie działalności na nowych platformach będziemy brać pod uwagę ich specyfikę, grupę użytkowników oraz dopasowywać do niej sposób komunikowania i rodzaj treści. Wszystkie profile Funduszy Europejskich, w tym prowadzone przez sieć PIFE, w serwisach społecznościowych będą tworzyły spójny obraz marki Fundusze Europejskie. Dotyczy to zarówno warstwy wizualnej (np. wspólna kolorystyka, elementy graficzne), jak również nazewnictwa profili Funduszy Europejskich prowadzonych przez instytucje. Prowadząc działania w mediach społecznościowych, uwzględniamy następujące elementy:

- tworzenie relacji z odbiorcami, wchodzenie z nimi w dialog i zachęcanie do wyrażania opinii, „słuchanie odbiorców”, zadawanie pytań i reagowanie na ich potrzeby – o co najczęściej pytają, czego by się chcieli dowiedzieć oraz jakie są ich oczekiwania,
- posługiwanie się językiem „wartości”, takich jak autentyczność – między innymi poprzez używanie w promocji prawdziwych historii i bohaterów,
- posługiwanie się językiem „korzyści” – dlaczego warto?,
- dopasowanie treści prezentowanych na profilach instytucji do platformy i użytkownika,
- tworzenie angażujących treści i włączanie użytkowników do ich tworzenia, tzw. *user generated content*, wykorzystywanie hashtagów,
- poszukiwanie nowych narzędzi promocji, szczególnie tych, które angażują odbiorców, np. webinary, podcasty, video reportaże i video poradniki.

Instytucja Koordynująca Umowę Partnerstwa prowadzi profil „Fundusze Europejskie” w serwisie społecznościowym Facebook. Jest to główna platforma dla wszystkich działań prowadzonych w Internecie.

Kanały pozyskane

Są to wszystkie kanały, które nie należą do instytucji (np. zewnętrzne strony internetowe, profile w mediach społecznościowych, wzmianki w mediach masowych itp.). W każdym z nich marka Funduszy Europejskich lub przekaz na ich temat pojawia się bezpłatnie. Dostęp do nich pozwala prowadzić efektywne i jakościowe działania komunikacyjne, np. opracowywać interesujące i przydatne treści. Pozyskiwaniu bezpłatnego dostępu do odbiorców sprzyja:

- podjęcie działań komunikacyjnych w partnerstwie z beneficjentami czy partnerami społecznymi i gospodarczymi,
- kreatywne działania informacyjno-promocyjne,

- efektywna komunikacja z podmiotami, które mogą potencjalnie wzmocnić przekaz i zwiększyć jego widoczność (np. mediami i środowiskami opiniotwórczymi).

Za media pozyskane możemy również uznać indywidualne kanały komunikacji. Należą one do pojedynczych osób lub grup zrzeszonych wokół danego zagadnienia, w szczególności te w mediach społecznościowych. Są one nie tylko grupą odbiorców komunikacji, ale również istotnym jej ogniwem. Inne osoby, które korzystają z Internetu mogą dostrzec każdą aktywność, polegającą na polubieniu, udostępnieniu czy skomentowaniu opublikowanej przez instytucję treści. Ma to istotne znaczenie w budowaniu nie tylko zasięgu (zauważenie), ale również nastawieniu wobec Funduszy Europejskich (negatywne vs. pozytywne reakcje lub komentarze).

Kanały płatne

Kanały płatne zapewniają dotarcie do zróżnicowanych grup odbiorców na warunkach komercyjnych. Dzięki kanałom płatnym możemy zwiększyć zasięg oraz precyzyjność dotarcia z komunikatem do poszczególnych grup odbiorców. Kiedy umieszczamy w kanałach płatnych typowe formy reklamowe, możemy również korzystać z wiarygodności medium (np. reklama w prestiżowym czasopiśmie, reklama w wiodącej stacji telewizyjnej lub radiowej itp.).

Narzędzia komunikacji – kryteria doboru

Odpowiedni dobór narzędzi komunikacji wpływa na efektywność działań, które podejmujemy w kontekście postawionych celów. Rola i znaczenie poszczególnych narzędzi zmienia się. Wpływa na to zmiana stylu funkcjonowania odbiorców oraz pojawianie się nowych sposobów docierania. Aby właściwie dobrać narzędzia, kierujemy się następującymi kryteriami:

- 1) **zasięg narzędzia w grupie docelowej** (reprezentatywność),
 - a) jak duży odsetek grupy docelowej – która nas interesuje – słucha np. stacji radiowej X lub korzysta z portalu Y,
 - b) musimy odróżnić zasięg techniczny od zasięgu efektywnego. Dostęp do kanału telewizyjnego nie jest jednoznaczny z jego oglądaniem,
 - c) jeśli stosujemy zestaw narzędzi, musimy określić ich współużytkowanie przez odbiorców (współoddziaływanie). Może się okazać, że osoby, które czytają pismo X, to w większości te same osoby, które korzystają z portalu Y;
- 2) **skuteczność w profilowaniu** (zdolność kierowania przekazu do określonego segmentu odbiorców),
 - a) kryteria, według których możemy zdefiniować grupę odbiorców (profil),
 - b) jakimi danymi na temat odbiorców dysponuje nadawca, czy jest możliwe określenie profilu odbiorcy – w zależności od dnia tygodnia, pory dnia itp.,
 - c) jak precyzyjnie (za pomocą ilu kryteriów) nadawca może adresować przekaz,
 - d) jakie możliwości ma nadawca, aby wskazywać konkretne profile odbiorców m.in. ze względu na obszar zamieszkania, wykształcenie, zamożność, zainteresowania, wykonywany zawód;
- 3) **pojemność informacyjna** (skuteczność w przekazywaniu komunikatu o różnym stopniu złożoności),
 - a) każde narzędzie ma inną pojemność informacyjną. Spot radiowy przekazuje mniej informacji niż takiej samej długości spot telewizyjny,

- b) artykuł w prasie cechuje się dużą pojemnością, ale wymaga zaangażowania odbiorcy,
- c) billboard posiada stosunkowo niewielką pojemność informacyjną, ale jest skuteczny w przekazywaniu krótkich informacji szerokiej grupie odbiorców,
- d) baner internetowy posiada niewielką pojemność, ale może być skuteczny w przyciąganiu odbiorców do strony internetowej, która zawiera więcej szczegółów,
- 4) **kierunek oddziaływania** (media jednokierunkowe, interaktywne),
 - a) jednokierunkowe media – odbiorca nie ma możliwości bezpośredniej reakcji w stosunku do nadawcy. Przykładem jest artykuł w prasie tradycyjnej. Ten sam artykuł w portalu internetowym, który dopuszcza komentowanie treści, jest już medium dwukierunkowym/interaktywnym,
 - b) media interaktywne – np. media społecznościowe. Odbiorca ma możliwość reakcji. Sama reakcja jest warunkiem efektywnej komunikacji (algorytmy są tak skonstruowane, że faworyzują treści z dużą liczbą reakcji, a ograniczają zasięg publikacjom obojętnym);
- 5) forma dystrybucji (aktywne dotarcie, które nadawca inicjuje, np. tablice reklamowe w przestrzeni miejskiej, reklama display w Internecie lub pasywne, które odbiorca inicjuje, np. zapytania w wyszukiwarce internetowej, baza wiedzy, infolinia)⁵.

Zasady komunikacji

Przy realizacji działań informacyjnych, promocyjnych i edukacyjnych kierujemy się określonymi zasadami:

► **Zasada realizacji celów i neutralności.** Prowadzimy działania wyłącznie w obszarze Funduszy Europejskich i w zakresie postawionych celów, z wyłączeniem działań o charakterze np.:

- a) kampanii politycznych,
- b) promowania instytucji lub osób w systemie Funduszy Europejskich,
- c) promowania wydarzeń, które nie są powiązane z Funduszami Europejskimi.

Jako instytucje, które odpowiadają za realizację Funduszy Europejskich, zapewniamy neutralność działań komunikacyjnych oraz dbamy o prawidłowe wydatkowanie otrzymanych pieniędzy.

► **Zasada równego dostępu i dostępnego przekazu.** Planujemy i realizujemy działania, które:

- a) są zgodne z horyzontalnymi zasadami UE, tj. zapewniają równość szans mężczyzn i kobiet, dostępności Funduszy Europejskich dla osób z niepełnosprawnościami i partnerstwo, zapobiegają dyskryminacji, reprezentują różnorodność społeczeństwa,
- b) w miarę możliwości i dostępności narzędzi uwzględniają potrzeby wszystkich odbiorców. Tworzymy przekazy, które mają być dostępne dla osób z różnymi ograniczeniami sprawności. Stosujemy środki, które są adekwatne do różnych rodzajów niepełnosprawności oraz spełniają ich specyficzne potrzeby.

► **Zielona zasada – ekologiczne podejście do komunikacji.** Aby zachować spójność wizerunku Funduszy Europejskich, działania komunikacyjne powinny być zgodne z postulatami Europejskiego Zielonego Ładu oraz zasadami zrównoważonego rozwoju. Przy wyborze narzędzi bierzemy pod uwagę:

⁵ *Strategia komunikacji*, op. cit., s. 18–24.

- a) ograniczenie zużycia surowców naturalnych, a w szczególności rezygnację z nadmiernego wykorzystywania papieru. Zastępowanie – wszędzie, gdzie to możliwe – materiałów drukowanych wersjami cyfrowymi lub wykorzystanie materiałów przyjaznych dla środowiska,
 - b) rezygnację z akcesoriów i produktów, które nie są obojętne dla środowiska lub zastępowanie ich przyjaznymi dla środowiska odpowiednikami;
 - c) ograniczenie liczby i długości podróży przez wykorzystywanie technologii zdalnej obecności,
 - d) wprowadzenie proekologicznych rozwiązań podczas wydarzeń, spotkań.
- **Zasada adekwatności narzędzi** do celu działań informacyjno-promocyjnych na podstawie 5 kryteriów opisanych wyżej. Kiedy wybieramy narzędzia, musimy uwzględnić wszystkie potrzeby, które wynikają z celu komunikacji. Musimy również ocenić, czy wybrane narzędzie lub zestaw narzędzi będą skuteczne w ich osiągnięciu.
- **Zasada najniższego efektywnego kosztu dotarcia do grupy docelowej.** Kiedy porównujemy alternatywne narzędzia, musimy wybrać te o możliwie niskim koszcie efektywnego dotarcia. Efektywne dotarcie to minimalna liczba kontaktów z przekazem, która jest niezbędna, aby wpłynąć na odbiorcę (odbiorca zapamiętuje i rozumie przekaz).
- **Zasada zgodności zasięgu projektu z zasięgiem narzędzia komunikacji.** Narzędzia komunikacji powinny odpowiadać zasięgowi promowanego działania lub projektu. Na przykład: kiedy komunikujemy o kwestiach horyzontalnych lub programie krajowym, możemy korzystać z mediów ogólnopolskich, regionalnych lub lokalnych. Natomiast, kiedy mowa o programie regionalnym, powinniśmy korzystać z mediów o zasięgu regionalnym lub lokalnym.
- **Zasada zgodności grupy docelowej z grupą docelową programu, działania lub projektu.** Grupa docelowa powinna jak najwierniej odzwierciedlać grupę docelową programu, działania lub projektu, który komunikujemy. W szczególności unikamy poszerzania grupy docelowej tylko po to, aby zastosować media o szerokim zasięgu.

Narzędzia niedozwolone

Niedozwolone są wydatki na cele reprezentacyjne, których nie można jednoznacznie uznać za związane z promocją funduszy polityki spójności. Nie można stosować w komunikacji Funduszy Europejskich przedmiotów o charakterze upominkowym. Zakup i dystrybucja przedmiotów promocyjnych klasyfikowanych jako gadżety jest dopuszczalna jedynie jako działanie, które wspiera realizację innego działania informacyjno-promocyjnego. Gadżety muszą prezentować symbol flagi Unii Europejskiej lub jej stylistykę. Samodzielnie gadżety nie są narzędziami promocji Funduszy Europejskich.

Wizualizacja

W warstwie wizualnej markę Funduszy Europejskich tworzą dwa znaki graficzne:

1) logo Funduszy Europejskich, które stanowią łącznie:

- znak graficzny (sygnet) oraz
- graficzna forma nazwy „Fundusze Europejskie” (logotyp).

Znak graficzny marki składa się z układu połączonych gwiazd na tle trapezu. Symbolika i kolory gwiazd nawiązują do flagi Polski i Unii Europejskiej.

2) **znaku Unii Europejskiej, który stanowią:**

- symbol Unii Europejskiej oraz
- sformułowanie: „Dofinansowane przez Unię Europejską”

Szczegółowa charakterystyka identyfikacji wizualnej oraz zasady stosowania oznaczeń, które obowiązują podmioty i beneficjentów zaangażowanych w realizację polityki spójności zawiera dokument: *Księga identyfikacji wizualnej marki Fundusze Europejskie na lata 2021–2027*⁶. ■

⁶ *Strategia komunikacji*, op. cit., s. 25–27.



Norbert Gill

Zimna Zośka

Tytułowa „zimna Zośka” to w powszechnym obiegu określenie, które odwołuje się do zjawiska meteorologicznego w maju, kojarzonego także w sposób trochę bardziej ogólny z „zimnymi ogrodnikami”. Zazwyczaj wtedy mamy właśnie do czynienia z nagłym, „magicznym” obniżeniem temperatury w połowie maja, która w „apogeum zimnej Zośki” potrafi nawet spaść poniżej zera! Oczywiście, nie zawsze przypada ono idealnie w ten konkretny dzień, ale generalnie oscyluje wokół okresu, w którym przypadają w Kościele Katolickim dni patronów: św. Pankracego – 12 maja, św. Serwacego – 13 maja, św. Bonifacego – 14 maja i właśnie św. Zofii – 15 maja. Owo zjawisko klimatyczne związane jest z faktem, iż na terenie Europy Środkowej właśnie około połowy maja, po okresie utrzymywania się wyżu barycznego, następuje zmiana cyrkulacji atmosferycznej i nad Polskę wraz z niżem zaczyna napływać zimne powietrze z obszarów polarnych. Jak można wyczytać w sieci, obserwatorium astronomiczne Uniwersytetu Jagiellońskiego dokonało analizy tego zjawiska przez okres stu lat, od 1881 do 1980, i w tym przedziale czasu aż w 95 przypadkach doszło do gwałtownego ochłodzenia temperatury! A spadki wynosiły z dnia na dzień nawet ponad 10 stopni! W tym roku podobno „zimna Zośka” ma być trochę spóźniona, ale w momencie gdy artykuł trafi do rąk Czytelników, może właśnie za oknem będzie ochłodzenie i może akurat z uwagi, że to zimno odstręczy Czytelników od aktywności na świeżym powietrzu, przeczytacie Państwo ten artykuł?!

Autor jednak nawiązał do „zimnej Zośki” przede wszystkim z innego powodu, niż tylko „klimat”, a mianowicie w pewnym postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego, zamawiający zmroził wykonawcę! Obciążył go bowiem karami umownymi. Zastanówmy się, czy zamawiający zrobił to zasadnie oraz czy wykonawca miał jakieś możliwości obrony, aby złagodzić ich ewentualne negatywne oddziaływanie. Pomijam w tym monecie fakt niedopuszczalności potrącenia kar umownych z wynagrodzenia wykonawcy „w tej chwili”, z uwagi na działanie „pandemicznej ochrony wykonawców”, niemniej zakończenie stanu epidemii (od 16 maja), a zapewne także niedługo stanu zagrożenia epidemicznego¹, jest już

¹ Art. 15r tzw. specustawy covidowej, tj. ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (DzU z 2021 r., poz. 2095 z późn. zm.), stanowi w ust. 1, że w okresie obowiązywania

oficjalne, a więc problem kar umownych powróci za chwilę „z całą ostrością” i zamawiający zaczął dochodzić zawieszonych natenczas kar. I dlatego właśnie „zniesienie stanu epidemii” stanowi przyczynek, aby w naszym kolejnym artykule zająć się tym problemem!

Przyjrzyjmy się sprawie. Strony łączy umowa poprzedzona przeprowadzonym postępowaniem o udzielenie zamówienia publicznego. Postępowanie prowadzone było w oparciu o przepisy ustawy Prawo zamówień publicznych z 2004 r.², niemniej nie ma to akurat większego znaczenia, albowiem ustalenia zwarte w niniejszym artykule byłyby identyczne, gdyby umowa ta zawarta została na podstawie ustawy Prawo zamówień publicznych z 2019 r.³. Dla porządku tylko dodajmy, że przedmiotem tej umowy było zaprojektowanie, wybudowanie i wyposażenie inwestycji w postaci hali sportowej dużej jednostki oświatowej.

Na marginesie, wykonawca zarzucał zamawiającemu, że naliczona mu notą obciążeniową kara jest niesłuszną. Zamawiający bowiem zarzucał wykonawcy, że zamontowane urządzenia nie działają prawidłowo, przyczyn tego doszukiwał się w wadliwym ich oprogramowaniu, niemniej fakt ustalenia rzeczywistej przyczyny dysfunkcji urządzeń pozostaje poza niniejszym artykułem.

Nadmienić należy, że wykonawca udzielił zamawiającemu na zamontowane urządzenia gwarancji oraz rękojmi i zamawiający każdorazowo na podstawie tej gwarancji żądał usunięcia wadliwego działania urządzeń. W końcu jego cierpliwość się wyczerpała i naliczył wykonawcy ową karę, ale „zgrzyt” polegał na tym, iż w momencie, gdy zamawiający zajrzał do umowy, to stwierdził, że nie przewidział kar umownych z tytułu terminowego nieusunięcia usterek z „gwarancji”. Przeczytał umowę do samego końca i znalazł w niej „podobną przesłankę”, na której się ostatecznie oparł naliczając karę, a mianowicie brzmiała ona: „Strony ustalają, że zamawiający obciąży wykonawcę karami umownymi w następujących przypadkach: (...) m.in. w przypadku przekroczenia wyznaczonego przez zamawiającego lub uzgodnionego przez strony terminu usunięcia wad stwierdzonych w okresie rękojmi, karą umowną w wysokości x za każdy dzień zwłoki”.

Czy zatem zamawiający jest „po dobrej stronie mocy”, czy mógł skorzystać z ww. podstawy umownej naliczenia kary. Zdaniem autora – tak, a to dlatego, że rękojmia jest ustawową odpowiedzialnością sprzedawcy względem kupującego (wykonawcy wobec zamawiającego, używając terminologii zamówień publicznych) za wady fizyczne oraz prawne rzeczy sprzedanej. Stosowana jest ona przy umowie sprzedaży, ma również zastosowanie przy innych stosunkach prawnych.

Twierdzenie, że zamawiający postąpił prawidłowo jest tym bardziej zasadne, że przywołana umowa (udzielone zamówienie publiczne) w swoim tekście zawierała jeden połączony rozdział, na podstawie którego zamawiający zapewnił sobie zarówno udzielenie mu gwarancji, jak i rękojmi. Narracja rozdziału dotyczącego rękojmi oraz gwarancji także stanowiła

stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego w związku z COVID-19 i przez 90 dni od dnia odwołania stanu, który obowiązywał jako ostatni, zamawiający nie może potrącić kary umownej zastrzeżonej na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, o której mowa w art. 15r ust. 1, z wynagrodzenia wykonawcy lub z innych jego wierzitelności, a także nie może dochodzić zaspokojenia z zabezpieczenia należytego wykonania tej umowy, o ile zdarzenie, w związku z którym zastrzeżono tę karę, nastąpiło w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

² Ustawa z 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (DzU z 2018 r., poz. 1843 z późn. zm.), obowiązująca do 31 grudnia 2020 r.

³ Ustawa z 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (DzU z 2021 r., poz. 1129 z późn. zm.); dalej jako PZP.

amalgamat obu instytucji, albowiem np. zapisano w nim, iż okres gwarancji i rękojmi zaczyna się i kończy w tym samym momencie, a co najważniejsze: „Wykonawca nie może odmówić usunięcia wad stwierdzonych w okresie rękojmi, a także dostarczenia rzeczy wolnej od wad w przypadku gwarancji, bez względu na wysokość związanych z tym kosztów. Wady zostaną usunięte przez wykonawcę w terminie x od dnia ich zgłoszenia przez zamawiającego. Okres ten może zostać wydłużony za zgodą zamawiającego, o ile czynniki niezależne od woli wykonawcy uniemożliwiają mu usunięcie wad w pierwotnym terminie”. W kolejnym paragrafie zamawiający napisał, że wykonawca udziela mu gwarancji jakości, a szczegółowy zakres udzielonej gwarancji wynikać będzie z karty gwarancyjnej.

Generalnie stwierdzić należy, że gwarancja wynika z czynności prawnej i jest odpowiedzialnością, której celem jest ochrona interesów kupującego. Jest zobowiązaniem gwaranta do bezpłatnego usunięcia wady lub wymiany towaru na niewadliwy, a także uprawnieniem kupującego w wypadku, gdy rzecz sprzedana nie ma właściwości w niej określonych.

Zbieżność i komplementarność obu instytucji, w ocenie autora legalizuje powołanie się przy naliczeniu kary umownej na ww. postawę prawną z umowy.

Wykonawcy trudno było pogodzić się z takim obrotem sprawy i co do zasady kwestionował fakt, że nienależycie wywiązał się on ze swoich obowiązków. Z najdalej idącej ostrożności jednak zażądał zmiarkowania naliczonej mu kary umownej!

Przepisy Kodeksu cywilnego⁴ w art. 484 § 2 wyraźnie dopuszczają bowiem możliwość miarkowania kar umownych, wskazując, że jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana. Skorzystanie z dyspozycji wskazanego przepisu nie stoi przy tym w sprzeczności z postanowieniami ustawy PZP, w tym zwłaszcza z art. 144 ust. 1 oraz art. 14 dawnej ustawy PZP oraz obecnie z art. 8 ust. 1 PZP, które w sprawach nieuregulowanych w przepisach tej ustawy wprost odsyłają do stosowania przepisów Kodeksu cywilnego. Kwestia dotycząca kar umownych, do takich właśnie nieuregulowanych szczegółowo w ustawie PZP obszarów należy, co umożliwia bezpośrednie stosowanie przepisów k.c.

Możliwość stosowania instytucji miarkowania kar umownych w odniesieniu do umów podlegających reżimowi ustawy PZP jednoznacznie potwierdził zresztą Sąd Najwyższy w wyroku z 21 listopada 2007 r.⁵, gdzie stwierdził, że: „artykuł 144 Prawa zamówień publicznych nie wyłącza w żadnym wypadku regulacji Kodeksu cywilnego o karze umownej, w tym o jej miarkowaniu. Przepis ten gwarantuje, że zawarta z zastosowaniem trybu zamówień publicznych umowa nie będzie odbiegała od oferty, która została wybrana spośród innych z nią konkurujących. Natomiast miarkowanie kary umownej nie jest elementem procedury zawierania umowy, ale wiąże się z jej wykonaniem”.

Przesłankami miarkowania kar umownych są wykonanie zobowiązania przez dłużnika w znacznej części oraz rażąco wygórowanie kary umownej. Obie przesłanki miarkowania są rozłączne i równorzędne, a co za tym idzie wystąpienie chociażby jednej z nich uzasadnia redukcję kary umownej.

W niniejszej sprawie wykonawca stwierdził, że kara jest co do zasady rażąco wygórowana a więc zażądał jej zmiarkowania.

⁴ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (DzU z 2020 r., poz. 1740 z późn. zm.); dalej jako k.c.

⁵ Sygn. akt I CSK 270/07.

Zamawiający chciał wyjść na przeciw wykonawcy i zastanawiał się, czy jest ku temu podstawa, aby strony się porozumiały, albowiem rzeczywiście kara była „bardzo wysoka”. W tym kontekście zamawiający zauważył, że jako jednostka samorządu terytorialnego zobowiązany jest do przestrzegania regulacji wskazanych m.in. w ustawie o finansach publicznych⁶. A zatem możliwość zawarcia ugody sądowej wynika wprost z art. 54a § 1 ustawy o finansach publicznych. Przepis ten przewiduje możliwość zawarcia ugody sądowej przez jednostkę sektora finansów publicznych w sprawie spornej należności cywilnoprawnej w przypadku dokonania oceny, że skutki ugody są dla tej jednostki lub odpowiednio dla Skarbu Państwa korzystniejsze niż prawdopodobny wynik postępowania sądowego lub arbitrażowego.

Ostatecznie strony doszły do porozumienia i zawarły ugodę. A zatem potwierdza się teza, że „dochodzi do zjawiska ocieplenia klimatu”. ☺ ■

⁶ Ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (DzU z 2021 r., poz. 305 z późn. zm.).

8.

Problemy Czytelników w pytaniach i odpowiedziach¹

1 Mój nauczyciel przedstawił mi zawiadomienie z sądu o terminie rozprawy w postępowaniu, w którym jest świadkiem. Sprawa sądowa ma charakter prywatny. Czy w związku z tym muszę mu udzielić zwolnienia na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie sądu oraz za ten dzień wypłacić wynagrodzenie?

Zasady zwalniania pracowników w związku z imiennym wezwaniem do osobistego stawienia się wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy². Obowiązek zwolnienia nauczyciela z pracy w związku z udziałem w rozprawie rodzi jedynie imienne wezwanie pracownika do sądu w charakterze strony lub świadka, przy czym na wezwaniu musi być adnotacja, że obecność pracownika jest obowiązkowa. W takiej sytuacji nie ma znaczenia „prywatny” charakter sprawy, której dotyczy wezwanie i w związku z tym dyrektor musi udzielić nauczycielowi dnia wolnego. Za okres nieobecności usprawiedliwionej, zgodnie z § 3 pkt 4 komentowanego rozporządzenia, pracownik nie zachowuje jednak prawa do wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy. Wynika to wprost z treści § 16 ust. 1 rozporządzenia określającego zwolnienia od pracy, w przypadku których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Jednakże, według art. 85 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych

¹ W „Doradcy” porad udzielają specjaliści z wielu dziedzin, w tym pracownicy administracji podatkowej. Należy jednak zaznaczyć, że wyrażane przez autorów opinie i interpretacje nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów państwa.

² DzU z 2014 r., poz. 1632.

w sprawach cywilnych³, nauczyciel może starać się o otrzymanie utraconego wynagrodzenia od sądu wraz ze zwrotem kosztów podróży – z miejsca jego zamieszkania do miejsca wykonywania czynności sądowej na wezwanie sądu – w wysokości rzeczywiście poniesionych, racjonalnych i celowych kosztów przejazdu własnym samochodem lub innym odpowiednim środkiem transportu. Jeśli nauczyciel będzie się starał o zwrot utraconego wynagrodzenia, powinien zgłosić się do dyrektora szkoły z prośbą o wystawienie zaświadczenia określającego wysokość utraconego wynagrodzenia ze względu na nieobecność w pracy z tytułu wezwania do sądu pracy jako świadek. Osobie zatrudnionej na umowie o pracę, dzienny utracony zarobek oblicza się według zasad dotyczących ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Pracodawca może również sam z własnej woli wypłacić pracownikowi wynagrodzenie za dzień wolny na stawienie się do sądu, jeżeli taką możliwość przewidują przepisy wewnątrzzakładowe. Wtedy jednak pracownik nie może starać się o rekompensatę od sądu, który go wezwał.

2 Nauczyciel w mojej szkole był chory. Jego zwolnienie lekarskie otrzymałem w systemie elektronicznym, ale nauczyciel nie poinformował mnie o swojej nieobecności. Moje pytanie brzmi: czy ciążył na nim obowiązek poinformowania mnie o swojej nieobecności w pracy?

Zanim przejdę do odpowiedzi na zadane pytanie, przypomnę, że od 1 stycznia 2016 r. lekarze wystawiają elektroniczne zwolnienia lekarskie (nazywane e-ZLA), a zwolnienia na papierowym formularzu (ZUS ZLA) mogły być wystawiane do końca listopada 2018 r. Od 1 grudnia 2018 r. lekarze wystawiają już wyłącznie zwolnienia elektroniczne. Lekarz, po podpisaniu zwolnienia kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym (PZ ePUAP), musi przekazać elektronicznie do ZUS wystawione zaświadczenie lekarskie, a ZUS z kolei udostępnia e-ZLA płatnikowi składek (w tym wypadku pracodawcy) na jego profilu na PUE ZUS, nie później niż w dniu następującym po dniu otrzymania e-ZLA (bez podawania numeru statystycznego choroby). Informacja ta jest przekazywana także ubezpieczonemu (pracownikowi) posiadającemu profil ubezpieczonego/świadczeniobiorcy na PUE ZUS. Gdy lekarz (lub asystent medyczny) wystawi e-ZLA, pracownik nie musi dostarczać zwolnienia pracodawcy, bowiem e-ZLA (jak wyżej wskazano) zostaje przesłane na profil PUE pracodawcy-płatnika i do systemu ZUS. Pacjent, któremu lekarz (lub asystent medyczny) wystawi e-ZLA nie jest więc związany terminem 7 dni na dostarczenie zwolnienia i w związku z tym nie dotyczą go ewentualne obniżenia zasiłku chorobowego czy opiekuńczego z powodu przekroczenia tego terminu.

Powyżej opisane postępowanie nie zwalnia jednak pracownika z obowiązku poinformowania pracodawcy o swojej nieobecności w pracy, ponieważ zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W ust. 2 tego przepisu postanowiono, że w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie

³ DzU z 2021 r., poz. 2257.

swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik powinien dokonać osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Niedotrzymanie terminu przewidzianego może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Powyższy przepis stosuje się odpowiednio także po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.

3 Mam zamiar od nowego roku szkolnego zatrudnić pracownicę obsługi, która jest Ukrainką. Kobieta posiada ukraińską kartę pracy i świadectwo ukończenia technikum. Czy staż pracy u pracodawcy zagranicznego wlicza się do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze w Polsce i jak wygląda sprawa uznawania kwalifikacji zawodowych obywateli Ukrainy w Polsce?

Zgodnie z art. 86 ust. 1 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴, udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, są zaliczane do okresów pracy w Polsce, w zakresie uprawnień pracowniczych. Z powyższego wynika, że udokumentowane okresy zatrudnienia obywatela Ukrainy u ukraińskiego pracodawcy należy zaliczyć do okresów pracy w Polsce w zakresie uprawnień pracowniczych (takich jak np.: staż pracy, urlop wypoczynkowy, urlop wychowawczy, nagroda jubileuszowa, zasiłek dla bezrobotnych, emerytura). Należy podkreślić, że – podobnie jak w Polsce – zaliczeniu podlegają tylko okresy zatrudnienia w ramach stosunku pracy, a nie na podstawie umów cywilnoprawnych (o dzieło, zlecenie). Nie wlicza się też okresów, które podlegałyby wliczeniu do stażu pracy, gdyby miały miejsce w Polsce, np. pobierania za granicą zasiłku dla bezrobotnych czy prowadzenia tam gospodarstwa rolnego. Niestety, polskie przepisy nie wskazują żadnego katalogu dokumentów, które należy przedstawić polskiemu pracodawcy celem zaliczenia stażu za granicą. Okresy wcześniejszego zatrudnienia za granicą można natomiast udokumentować przede wszystkim świadectwem pracy, ale także innymi dokumentami prywatnymi i urzędowymi, w tym: umową o pracę, zaświadczeniem wystawionym przez pracodawcę, odcinkami wypłat wynagrodzenia, zaświadczeniem o objęciu pracownika ubezpieczeniem społecznym, formularzami podatkowymi lub ukraińską książeczką pracy, jeżeli wynikają z nich okresy zatrudnienia. Podobnie jak to jest przy zaliczaniu stażu pracy, pracodawca winien zaliczyć pracownikowi, który ukończył naukę na Ukrainie, określoną liczbę lat (od 2 do 8 lat na mocy art. 155 Kodeksu pracy⁵) do stażu pracy, od którego zależy wyższy, 26-dniowy urlop wypoczynkowy. Wynika to z zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, jak też z treści umowy międzynarodowej Polski z Ukrainą, w której strony zobowiązały się do wzajemnego uznawania świadectw i dyplomów

⁴ DzU z 2022 r., poz. 690.

⁵ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (DzU z 2020 r., poz. 1320 ze zm.); dalej: k.p.

potwierdzających ukończenie szkoły i/lub uczelni. W Polsce procedurze uznania podlegają ukraińskie dyplomy ukończenia studiów wyższych pierwszego i drugiego stopnia (*bakaławr, specialist, magistr*) oraz dyplomy nadające stopnie i tytuły naukowe (*kandydat nauk, doktor nauk, profesor*), wydane przez akredytowane na Ukrainie organy i instytucje szkolnictwa wyższego. Czynnikiem decydującym o tym, jakiej procedurze dokumenty te będą podlegać, jest data wydania dokumentu oraz cel uznania – kontynuacja kształcenia lub wykonywanie zawodu. W odniesieniu do ukraińskich dyplomów potwierdzających ukończenie studiów wyższych oraz nadanie stopni i tytułów naukowych, wydanych do 20 czerwca 2006 r., tj. w okresie obowiązywania umów dwustronnych o równoważności wykształcenia, uznanie dotyczy zarówno kontynuacji nauki, jak i podjęcia pracy. Umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Gabinetem Ministrów Ukrainy o wzajemnym uznawaniu akademickim dokumentów o wykształceniu i równoważności stopni, podpisana 11 kwietnia 2005 r., która obowiązuje od 20 czerwca 2006 r., umożliwia posiadaczom ukraińskich dyplomów, wydanych po 19 czerwca 2006 r., kontynuację kształcenia w Polsce bez konieczności ich nostryfikacji. W związku z członkostwem w Unii Europejskiej Polska nie może zawierać z państwami trzecimi umów o pełnej równoważności wykształcenia.

W celach zawodowych uznanie wykształcenia następuje zgodnie z przepisami Unii Europejskiej, które przewidują szczególnie zasady uznawalności kwalifikacji uzyskanych w państwach członkowskich UE, OEG lub EFTA. Kwalifikacje te uznawane są zgodnie z przepisami Dyrektywy 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych⁶.

Natomiast dyplomy uzyskane w państwach trzecich (np. na Ukrainie) są uznawane za równoważne z ich polskimi odpowiednikami w drodze nostryfikacji, na podstawie rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 19 sierpnia 2015 r. w sprawie nostryfikacji dyplomów ukończenia studiów wyższych uzyskanych za granicą oraz w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów wyższych na określonym poziomie kształcenia. Należy podkreślić, że w związku z członkostwem w Unii Europejskiej, Polska nie może zawierać umów o pełnej równoważności wykształcenia z państwami trzecimi. Dlatego umowy z takimi krajami, jak Ukraina czy Białoruś mogą dotyczyć wyłącznie uznawalności w celu kontynuacji kształcenia⁷.

4 Kadrowa w mojej szkole rozwiązała ze mną, dyrektorem szkoły, umowę o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, a niedawno okazało się, że podczas okresu wypowiedzenia zaszła ona w ciążę i w związku z tym chce wycofać swoje wypowiedzenie, bo – jej zdaniem – objęta jest ochroną przewidzianą dla kobiet w ciąży. Czy mam obowiązek wyrazić zgodę na cofnięcie jej oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy? Nie, z punktu widzenia przepisów prawa pracy, pracodawca nie ma takiego obowiązku. Nieprawdą jest także, że kadrowa, o której mowa w pytaniu, objęta jest ochroną przed wypowiedzeniem. Owszem, kobiety w ciąży objęte są ochroną, ale tylko wówczas, gdy stroną wypowiadającą umowę jest pracodawca (art. 177 § 1 k.p.). Jeżeli zatem pracodawca wręczy pracownicy wypowiedzenie, a pracownica w okresie wypowiedzenia zajdzie w ciążę, to wówczas pracodawca rzeczywiście będzie zobowiązany takie wypowiedzenie wycofać. Natomiast

⁶ Dz. Urz. UE L 255 z 20 września 2005, str. 22.

⁷ Odpowiedź z 20 listopada 2017 r. na interpelację nr 16878 w sprawie procedury o wzajemnym uznawaniu akademickim dokumentów o wykształceniu i równoważności stopni i tytułów naukowych pomiędzy Polską a Ukrainą.

cofnięcie wypowiedzenia przez pracownicę w ciąży jest zwykle możliwe tylko w określonych sytuacjach. Uprawnienie do powołania się na błąd swojego oświadczenia o wypowiedzeniu i wycofania wypowiedzenia ma pracownica, która rozwiązała stosunek pracy, nie wiedząc o tym, że jest w ciąży. Ze względu na swój stan będzie ona wówczas objęta szczególną ochroną zatrudnienia, która rozszerza się także na czas trwania urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. A zatem, jeżeli pracownica chce, by jej wypowiedzenie nie przyniosło skutków prawnych, powinna złożyć pracodawcy oświadczenie o uchyleniu się od skutków swojego wcześniejszego oświadczenia woli na piśmie i z uzasadnieniem – w tym przypadku może to być brak świadomości swojego stanu. Pracodawca natomiast powinien je zaakceptować, zwłaszcza jeśli nie ma wątpliwości co do prawdziwości oświadczenia. W takiej sytuacji wypowiedzenie złożone przez pracownicę uznaje się za niezłożone, zaś ewentualną notatkę służbową opisującą sytuację należy przechowywać w części B akt osobowych pracownicy. W wyroku Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r. wskazano, że „pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia jej umowy o pracę, może żądać uznania tej czynności za bezskuteczną, gdy po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę (...). Ponieważ jednak sytuację pracownicy, co do której po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży, można porównać do sytuacji pracownika, który w okresie wypowiedzenia został wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej, to korzystając z dorobku orzecznictwa należy przyjąć, że termin do wystąpienia pracownicy z powództwem o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę trzeba liczyć od chwili dowiedzenia się o jej ciąży”⁸. Z powyższego wynika, że jeżeli pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, to dokonane przez pracodawcę rozwiązanie umowy w tym trybie jest sprzeczne z zakazem określonym w art. 177 § 1 k.p. i pracodawca ma obowiązek to wypowiedzenie wycofać. Odmienne natomiast kształtuje się sytuacja pracownicy, która sama złożyła wypowiedzenie, a następnie zaszła w ciążę – wówczas pracodawca nie ma obowiązku wyrażenia zgody na wycofanie przez nią wypowiedzenia. Podobnie będzie w przypadku pracownicy, która wiedząc, że jest w ciąży złożyła wypowiedzenie – ona również nie będzie mogła wymagać od pracodawcy, aby zgodził się na uznanie jej wypowiedzenia za nieskuteczne. Pracownica ma prawo wycofać swoje oświadczenie woli o wypowiedzeniu jedynie w sytuacji, kiedy składając wypowiedzenie nie wiedziała, że jest w ciąży. Pracownica może wówczas powołać się na wadę oświadczenia woli w postaci błędu. Kodeks pracy nie zawiera przepisów o składaniu i ewentualnym wycofywaniu wypowiedzenia, niemniej zgodnie z art. 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy, do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego⁹. Zgodnie z art. 84 § 2 k.c., można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Natomiast w myśl art. 61 k.c., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią, a jego odwołanie jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Niespełnienie tego ostatniego warunku, czyli spóźnienie się przez pracodawcę z cofnięciem wypowiedzenia spowoduje, że dla swej skuteczności czynność ta będzie wymagała zgody

⁸ Wyrok SN z 29 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 330/00, OSNP 2003/1/11.

⁹ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (DzU z 2020 r., poz. 1740 ze zm.), dalej: k.c.

adresata. Musi ona być dobrowolna, przy czym należy przyjąć, że już sam fakt dostarczenia przez pracownicę w ciąży zaświadczenia lekarskiego będzie stanowił o jej domniemanej zgodzie na odwołanie wypowiedzenia. Zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 185 § 1 k.p., nie musi odpowiadać żadnym szczególnym wymaganiom, wystarczy, że będzie stwierdzało ciążę, a w razie konieczności (np. gdy minie już termin wypowiedzenia umowy), jej okres¹⁰.

5 Pracuję w publicznym przedszkolu na stanowisku intendentki, posiadam umiarkowany stopień niepełnosprawności. Ostatnio dyrektorka przedszkola zleciła mi pracę w godzinach nadliczbowych. Czy miała do tego prawo?

Osoby niepełnosprawne należą do grupy pracowników, których normy czasu pracy nie są określone w Kodeksie pracy, tylko w przepisach odrębnych, a konkretnie w ustawie z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹¹. Normy czasu pracy tych pracowników zależą od posiadanego przez nich stopnia niepełnosprawności. I tak, zgodnie z art. 15 ust. 1 i 2 ustawy, czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Normy te mają charakter sztywny, a nie przeciętny. Poza odrębnymi normami czasu pracy, niepełnosprawnych obowiązują pewne ograniczenia w zatrudnieniu. Tej grupy pracowników nie wolno zatrudniać w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych (art. 15 ust. 3 ustawy o rehabilitacji). Stosowanie niższych norm czasu pracy do niepełnosprawnych, a także zakaz pracy w porze nocnej i nadgodzinach nie dotyczy jednak:

- zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
- gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę (art. 16 ust. 1 ustawy o rehabilitacji).

A zatem, by możliwe było zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych pracownikowi z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności konieczne jest posiadanie przez niego wyraźnej zgody lekarza na niestosowanie względem niego szczególnych regulacji dotyczących obowiązujących osoby niepełnosprawne norm czasu pracy. W razie braku takiej zgody, wydawanej na wniosek pracownika, pracodawca nie może polecać mu pracy ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy. Tym samym, pracownik sam powinien zdecydować, czy chce pracować w skróconym czasie pracy, czy też mieć możliwość pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych, oraz wydłużonym czasie pracy. W związku z tym, że w pytaniu Czytelniczka nie podała informacji, czy posiada zgodę lekarza na pracę w nadgodzinach, należy przyjąć, że pracownik (pracownica) takiej zgody lekarza nie posiada, a zatem działanie dyrektorki przedszkola było niezgodne z prawem i w myśl art. 281 § 1 pkt 5 k.p. podlega ona karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Pracownik może więc złożyć skargę do okręgowego inspektoratu pracy lub oddziału okręgowego inspektoratu pracy zgodnie z właściwością miejscową ze względu na siedzibę pracodawcy.

¹⁰ Zob.: wyrok SN z 9 września 1977 r., sygn. akt I PRN 115/77, OSNC 1978/10/177.

¹¹ DzU z 2021 r., poz. 573 ze zm.; dalej ustawa o rehabilitacji.

6 Czy pracodawca zawsze ma obowiązek wypłaty odprawy pośmiertnej członkom rodziny zmarłego pracownika?

Odprawa pośmiertna przysługuje rodzinie zmarłego pracownika na zasadach określonych w art. 93 k.p. W myśl przepisów przysługuje ona małżonkowi – bez spełnienia dodatkowych warunków oraz innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej, w myśl przepisów ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych¹². W art. 65–74 tej ustawy określono, że roszczenie o zapłatę odprawy nie jest uzależnione od ustalenia przez organ rentowy prawa do renty rodzinnej – chodzi jedynie o ustalenie przez pracodawcę, czy są osoby, które spełniają warunki do jej uzyskania, a nie czy została im ona przyznana. Wyłącznym warunkiem przyznania odprawy jest pozostawanie pracownika w chwili śmierci w stosunku pracy. Nieistotne jest to, czy faktycznie świadczył pracę czy też przebywał na usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Jeśli chodzi o wysokość tej odprawy, to zależy ona od stażu pracy zmarłego pracownika w danym zakładzie pracy i jest szczegółowo wskazana w art. 93 § 2 k.p. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony, to przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej szczegółowo w art. 93 § 2 k.p. Roszczenie o wypłatę staje się wymagalne z dniem śmierci pracownika, a pracodawca powinien wypłacić odprawę niezwłocznie po ustaleniu kręgu osób uprawnionych. W przypadku ustalenia przez pracodawcę, że nie ma żadnej osoby uprawnionej do wypłaty tego świadczenia, nie ma podstaw do jej wypłaty czy też wliczenia do masy spadkowej. Jak bowiem wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2004 r.¹³, odprawa pośmiertna nie należy do praw majątkowych ze stosunku pracy w rozumieniu art. 63[1] § 2 k.p., a tym samym nie może wchodzić w skład masy spadkowej, gdyż nie przysługuje zmarłemu pracownikowi, ale członkom jego rodziny, wymienionym w art. 93 § 4 k.p.

7 W moim przedszkolu od ponad 5 lat na stanowisku konserwatora pracuje pracownik posiadający umowę na czas nieokreślony. Pracownik ten bardzo często choruje i przebywa na kilkudniowych zwolnieniach lekarskich. W tym roku kalendarzowym w sumie był nieobecny z powodu choroby łącznie ponad 8 tygodni. Dodam, że jest on jednym z dwóch pracowników zatrudnionych u mnie na stanowisku konserwatora. Czy mogę mu po powrocie ze zwolnienia wypowiedzieć umowę? Czy częste zwolnienia lekarskie wystarczająco uzasadniają rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem?

Częste, nawet krótkotrwałe choroby pracownika, nie odbierają pracodawcy możliwości wypowiedzenia mu umowy o pracę z tego powodu. Pracownik Czytelnika posiada umowę na czas nieokreślony, a zatem, zgodnie z art. 30 § 4 k.p., pracodawca w swoim oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę winien wskazać przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie. To, że długotrwałe czy częste choroby pracownika są uzasadnionym powodem do rozwiązania z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia znajduje potwierdzenie m.in. w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przykładowo, w wyroku z 11 lipca 2006 r. Sąd Najwyższy stwierdził, iż dezorganizacja pracy, spowodowana długotrwałą nieobecnością etatowca, może stanowić

¹² DzU z 2022 r., poz. 504.

¹³ Sygn. akt II PK 234/04, LEX, nr 2715519.

przyczynę wypowiedzenia umowy, szczególnie wówczas, gdy powoduje dezorganizację pracy lub inne trudności w wypełnianiu zadań zakładu pracy¹⁴, a w innym wyroku¹⁵ SN dodał, że nawet jeśli dana jednostka organizacyjna funkcjonuje podczas nieobecności chorego pracownika prawidłowo, to należy uwzględnić obiektywny charakter „dezorganizacji pracy”, wynikający z konieczności zastąpienia jednego pracownika drugim, co z reguły odbywa się kosztem czasu, jaki ten drugi pracownik mógł i powinien poświęcić na wykonywanie własnych obowiązków. A zatem pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi w razie jego długotrwałej nieobecności, zwłaszcza zbliżonej do okresów wskazanych w art. 53 § 1 k.p., jednak nie zawsze takie wypowiedzenie zostanie uznane przez sąd pracy za uzasadnione. Ocena ta jest dokonywana z uwzględnieniem faktu, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy¹⁶, dlatego też przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, a pracodawca, decydując się na złożenie pracownikowi wypowiedzenia, musi wykazać jego zasadność, przy czym ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków, wówczas dalsze trwanie stosunku pracy jest sprzeczne z jego celem i zasadne. SN uznał, że częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą są zawsze poważnym utrudnieniem funkcjonowania pracodawcy i nie pozwalają mu na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą, może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. Za ochroną pracownika mogą także przemawiać w konkretnych okolicznościach faktycznych zasady współżycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę¹⁷. Należy również wziąć pod uwagę fakt, czy nieobecność pracownika miała charakter wyjątkowy czy też były to nieobecności powtarzające się¹⁸. Niezwykle istotne dla oceny zasadności wypowiedzenia jest również ustalenie, czy mimo powrotu do pracy pracownik odzyskał zdolności do jej wykonywania. Podsumowując: w uzasadnieniu wypowiedzenia nie wystarczy tylko napisać, że przyczyną wypowiedzenia są częste nieobecności spowodowane chorobą; pracodawca musi dokładnie wskazać, dlaczego te częste choroby pracownika stały się podstawą wypowiedzenia mu umowy o pracę, opisać, w jaki sposób dezorganizowały one pracę, jakie jeszcze inne negatywne skutki dla zakładu pracy pociągnęły za sobą. Warto też pamiętać, że nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę¹⁹. ■

¹⁴ Sygn. akt I PK 305/05, LEX, nr 395064.

¹⁵ Wyrok SN z 19 marca 2014 r., sygn. akt I PK 177/13, OSNP 2015/8/111.

¹⁶ Wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998/20/598.

¹⁷ Wyrok SN z 28 października 1998 r., sygn. akt I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999/23/751.

¹⁸ Wyrok SN z 11 lipca 2006 r., sygn. akt I PK 305/05, LEX, nr 395064.

¹⁹ Wyrok SN z 6 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 673/00, OSNP 2003/19/459.

Skala podatku dochodowego w 2022 r.

Podstawa obliczenia podatku w złotych		Podatek wynosi
ponad	do	
	120 000	17% minus kwota zmniejszająca podatek 5100 zł*
120 000		15 300 zł + 32% nadwyżki ponad 120 000 zł

Podstawa prawna: art. 27 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (DzU z 2021 r., poz. 1128 ze zm.)

* Przy obliczaniu miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy kwota zmniejszająca podatek wynosi 425 zł.

Od 1 stycznia 2022 r. – na mocy art. 32 ust. 2a ustawy o PIT – przy ustalaniu miesięcznych zaliczek na podatek, za miesiące, w których podatnik (pracownik) uzyskał w danym zakładzie pracy przychody w wysokości wynoszącej od 5701 zł do 11 141 zł, które podlegają opodatkowaniu według skali podatkowej, płatnik (zakład pracy) pomniejsza dochód o kwotę ulgi dla pracowników w wysokości obliczonej według jednego ze wzorów:

1) $(A \times 6,68\% - 380,50 \text{ zł}) \div 0,17$, dla A wynoszącego co najmniej 5701 zł i nieprzekraczającego kwoty 8549 zł,

2) $(A \times (-7,35\%) + 819,08 \text{ zł}) \div 0,17$, dla A wyższego od 8549 zł i nieprzekraczającego kwoty 11 141 zł,

– gdzie A oznacza uzyskane w ciągu miesiąca przychody ze stosunku służbowego i stosunków pokrewnych, które podlegają opodatkowaniu wg skali podatkowej. Ulgi tej nie stosuje się jednak, gdy podatnik (pracownik) złoży płatnikowi na piśmie wniosek, o którym mowa w art. 32 ust. 2b ustawy o PIT.

Koszty uzyskania przychodów w latach 2020-2022 r.

Wyszczególnienie		Kwoty w (zł)
Koszty – jeden zakład pracy	Miesięcznie	250,00¹
	Rocznie	3000,00
Koszty – kilka zakładów pracy (z każdego stosunku pracy)	Nie może przekroczyć rocznie	4500,00
Koszty – jeden zakład pracy położony poza miejscowością stałego lub czasowego zamieszkania pracownika*	Miesięcznie	300,00
	Rocznie	3600,00
Koszty – kilka zakładów pracy położonych poza miejscowością stałego lub czasowego zamieszkania pracownika*	Nie może przekroczyć rocznie	5400,00

* Podwyższone koszty uzyskania przychodów przysługują w przypadku, gdy dojeżdżający pracownik nie pobiera dodatku za rozłąkę.

Podstawa prawna: art. 22, ust. 2 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

¹ Od 1 stycznia 2022 r. płatnik przy poborze zaliczki na podatek nie stosuje kosztów uzyskania przychodów, o których mowa w art. 22 ust. 2 pkt 1, jeżeli podatnik (pracownik) złoży płatnikowi na piśmie wniosek, o którym mowa w art. 32 ust. 1f ustawy o PIT.

Minimalne wynagrodzenie za pracę

Okres	od 1.01.2020 r. ¹ .	od 1.01.2021 r. ² .	od 1.01.2022 r. ³ .
Kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę	2600 zł	2800 zł	3010 zł

Podstawa prawna: ¹ DzU z 2019 r., poz. 1778.

² DzU z 2020 r., poz. 1596.

³ DzU z 2021 r., poz. 1690.

Wysokość składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, FP i FGŚP w latach 2011–2022

Składka na:	% podstawy wymiaru składki	Źródło finansowania	
		pracodawca	pracownik
ubezpieczenie emerytalne	19,52	9,76%	9,76%
ubezpieczenia rentowe	8,00	6,50%	1,50%
ubezpieczenie chorobowe	2,45	–	2,45%
ubezpieczenie wypadkowe	X*	X*	–
Fundusz Pracy + FS (od 1.01.2019 r.)	2,45 ²	2,45%	–
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	0,10 ³	0,10%	–
Składka na ubezpieczenie zdrowotne	9,00 ⁴	–	9,00%

² Art. 29 Ustaw budżetowych na lata 2012-2014; Art 28 Ustaw budżetowych na lata 2015-2018; art. 27 i 28 ustawy budżetowej na rok 2019; art. 27 i 28 ustawy budżetowej na 2020 r. (DzU z 2020 r., poz. 571); art. 26 i 27 ustawy budżetowej na 2021 r. (DzU z 2021 r. poz. 190) oraz ustawy budżetowej na 2022 r. (DzU z 2022 r., poz. 270).

³ Art. 30 Ustaw budżetowych na lata 2012-2014; Art 29 Ustaw budżetowych na lata 2015-2018; art. 29 ustawy budżetowej na rok 2019 (DzU z 2019 r., poz. 198); art. 29 ustawy budżetowej na 2020 r.; art. 28 ustawy budżetowej na 2021 r. oraz ustawy budżetowej na 2022 r.

⁴ Kwota składki na ubezpieczenie zdrowotne – o którą zgodnie z art. 27b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (DzU z 2021 r., poz. 1128 z późn. zm.) – należało pomniejszyć zaliczkę na podatek dochodowy w latach 2012–2021 wynosiła 7,75%.

* Płatnicy składek, którym stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe nie wyznacza ZUS, ustalają jej wysokość w oparciu o przepisy:

- ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (DzU z 2019 r., poz. 1205 z późn. zm.);
- rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 listopada 2002r. w sprawie zróżnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (DzU z 2019 r., poz. 757).

Przeciętne wynagrodzenie w danym kwartale

Okres	Kwota	Okres obowiązywania
w I kwartale 2020 r.:	5331,47 zł	czerwiec, lipiec, sierpień 2020 r.
w II kwartale 2020 r.:	5024,48 zł	wrzesień, październik, listopad 2020 r.
w III kwartale 2020 r.	5168,93 zł	grudzień 2020 r., styczeń, luty 2021 r.
w IV kwartale 2020 r.	5457,98 zł	marzec, kwiecień, maj 2021 r.
w I kwartale 2021 r.	5681,56 zł	grudzień 2020 r., styczeń, luty 2021 r.
w II kwartale 2021 r.:	5504,52 zł	wrzesień, październik, listopad 2021 r.
w III kwartale 2021 r.	5657,30 zł	grudzień 2021 r., styczeń, luty 2022 r.
w IV kwartale 2021 r.	5995,09 zł	marzec, kwiecień, maj 2022 r.
w I kwartale 2022 r.	6235,22 zł	czerwiec, lipiec, sierpień 2022 r.

Wskaźnik ten jest używany przy obliczaniu najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz na Fundusz Pracy i FGŚP dla przedsiębiorców, osób z nimi współpracujących, dla osób wykonujących wolne zawody oraz dla młodocianych zatrudnianych w celu przygotowania zawodowego. Ponadto od niego zależy wysokość składki na PFRON oraz maksymalne kwoty przychodów osiąganych przeze merytów i rencistów.

Wysokość kwot przychodu powodujących zmniejszenie lub zawieszenie świadczeń emerytów i rencistów

Okres obowiązywania	Kwoty równe 70% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego	Kwoty równe 130% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego
grudzień 2020 r., styczeń, luty 2021 r.	3618,30 zł	6719,70 zł
marzec, kwiecień, maj 2021 r.	3820,60 zł	7095,40 zł
czerwiec, lipiec, sierpień 2021 r.	3977,10 zł	7386,10 zł
wrzesień, październik, listopad 2021 r.	3853,20 zł	7155,90 zł
grudzień 2021 r., styczeń, luty 2022 r.	3960,20 zł	7354,50 zł
marzec, kwiecień, maj 2022 r.	4196,60 zł	7793,70 zł
czerwiec, lipiec, sierpień 2022 r.	4364,70 zł	8105,80 zł

Wskaźnik waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego

Okres obowiązywania	Stawka (%)	Podstawa prawna
II kwartał 2020 r.	107,4	MP z 2020 r., poz. 206
III kwartał 2020 r.	108,1	MP z 2020 r., poz. 422
IV kwartał 2020 r.	96,7*	MP z 2020 r., poz. 758
I kwartał 2021 r.	97,0*	MP z 2020 r., poz. 1056
II kwartał 2021 r.	108,6	MP z 2021 r., poz. 193
III kwartał 2021 r.	109,9	MP z 2021 r., poz. 480
IV kwartał 2021 r.	100,9	MP z 2021 r., poz. 754
I kwartał 2022 r.	99,6*	MP z 2021 r., poz. 1090
II kwartał 2022 r.	108,9	MP z 2022 r., poz. 219

* Jeśli wskaźnik waloryzacji nie przekracza 100%, to podstawa wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego w tym kwartale nie podlega waloryzacji.

Wpłaty na PFRON

2101,17 zł x r*	Kwota	Podstawa prawna
wrzesień, październik, listopad 2020 r.	2042,45 zł x r*	MP z 2020 r., poz. 711
grudzień 2020 r., styczeń, luty 2021 r.	2101,17 zł x r*	MP z 2020 r., poz. 1030
marzec, kwiecień, maj 2021 r.	2218,67 zł x r*	MP z 2021 r., poz. 136
czerwiec, lipiec, sierpień 2021 r.	2309,55 zł x r*	MP z 2021 r., poz. 440
wrzesień, październik, listopad 2021 r.	2237,59 zł x r*	MP z 2021 r., poz. 730
grudzień 2021 r., styczeń, luty 2022 r.	2299,69 zł x r*	MP z 2021 r., poz. 1044
marzec, kwiecień, maj 2022 r.	2437,00 zł x r*	MP z 2022 r., poz. 177
czerwiec, lipiec, sierpień 2022 r.	2534,62 zł x r*	MP z 2022 r., poz. 469

* r = (liczba pracowników zapewniająca osiągnięcie wskaźnika 6% zatrudnienia osób niepełnosprawnych – liczba faktycznie zatrudnionych osób niepełnosprawnych).

Wysokość odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

Wyszczególnienie	Okres obowiązywania	
	2020 r. ¹ i 2021 r. ²	2022 r. ³
	Podstawa naliczenia	
	4134,02 zł	4434,58 zł
	Kwota w złotych	
Pracownik – 37,5%	1550,26	1662,97
Pracownik wykonujący prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze w rozumieniu ustawy o emeryturach pomostowych – 50%	2067,01	2217,29
Młodociany:		
– w I roku nauki – 5%	206,70	221,73
– w II roku nauki – 6%	248,04	266,07
– w III roku nauki – 7%	289,38	310,42
Emeryci i renciści* – 6,25%	258,38	277,16
Osoby niepełnosprawne – 37,5% + 6,25%	1808,63	1940,13

* Dotyczy emerytów i rencistów niebędących nauczycielami. Dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu na ZFŚS w wysokości 5% pobieranych przez nich emerytur, rent oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych (art. 53 ust. 2 KN).

Nauczyciele: W roku 2020 i 2021 r., na mocy art. 4 ustawy z 13 lutego 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2020 (DzU z 2020 r., poz. 278) oraz art. 4 ustawy z 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 (DzU z 2020 r., poz. 2400) do ustalenia odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli stosuje się kwotę bazową obowiązującą w dniu 1 stycznia 2018 r., czyli kwotę 2752,92 zł. Wobec tego odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć w 2020 r. i w 2021 r. wynosi 3028,21 zł (110% kwoty bazowej).

W 2022 r., na mocy art. 4 ustawy z 17 grudnia 2021 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2022 (DzU z 2021 r., poz. 2445) do ustalania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli stosuje się kwotę bazową obowiązującą w dniu 1 stycznia 2019 r., czyli kwotę 3045,21 zł. A zatem odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć w 2022 r. wynosi 3349,73 zł (110% kwoty bazowej).

¹ Art. 5i ustawy o ZFŚS, dodany przez art. 45 ustawy z 13 lutego 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2020.

² Art. 5j ustawy o ZFŚS dodany przez art. 81 ustawy z 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 (DzU z 2020 r., poz. 2400).

³ Art. 5k ustawy o ZFŚS, dodany przez art. 56 ustawy z 17 grudnia 2021 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2022.

Delegacje zagraniczne – diety i limity na nocleg w hotelu (obowiązują od 1 marca 2013 r.)

Lp.	Państwo	Waluta	Kwota diety	Kwota limitu na nocleg
1	2	3	4	5
1	Afganistan	EUR	47	140
2	Albania	EUR	41	120
3	Algieria	EUR	50	200
4	Andora	jak w Hiszpanii		
5	Angola	USD	61	180
6	Arabia Saudyjska	EUR	45	180
7	Argentyna	USD	50	150
8	Armenia	EUR	42	145
9	Australia	AUD	88	250
10	Austria	EUR	52	130
11	Azerbejdżan	EUR	43	150
12	Bangladesz	USD	50	120
13	Belgia	EUR	48	160
14	Białoruś	EUR	42	130
15	Bośnia i Hercegowina	EUR	41	100
16	Brazylia	EUR	43	120
17	Bułgaria	EUR	40	120
18	Chile	USD	60	120
19	Chiny	EUR	55	170
20	Chorwacja	EUR	42	125
21	Cypr	EUR	43	160
22	Czechy	EUR	41	120
23	Dania	DKK	406	1 300
24	Egipt	USD	55	150
25	Ekwador	USD	44	110
26	Estonia	EUR	41	100
27	Etiopia	USD	55	300
28	Finlandia	EUR	48	160
29	Francja	EUR	50	180
30	Grecja	EUR	48	140
31	Gruzja	EUR	43	140
32	Hiszpania	EUR	50	160
33	Indie	EUR	38	190
34	Indonezja	EUR	41	110
35	Irak	USD	60	120
36	Iran	EUR	41	95
37	Irlandia	EUR	52	160
38	Islandia	EUR	56	160
39	Izrael	EUR	50	150
40	Japonia	JPY	7 532	22 000
41	Jemen	USD	48	160
42	Jordania	EUR	40	95
43	Kambodża	USD	45	100
44	Kanada	CAD	71	190
45	Katar	EUR	41	200

1	2	3	4	5
46	Kazachstan	EUR	41	140
47	Kenia	EUR	41	150
48	Kirgistan	USD	41	150
49	Kolumbia	USD	49	120
50	Kongo, Demokratyczna Republika Konga	USD	66	220
51	Korea Południowa	EUR	46	170
52	Koreańska Republika Ludowo-Demokratyczna	EUR	48	170
53	Kostaryka	USD	50	140
54	Kuba	EUR	42	110
55	Kuwejt	EUR	39	200
56	Laos	USD	54	100
57	Liban	USD	57	150
58	Libia	EUR	52	100
59	Liechtenstein	jak w Szwajcarii		
60	Litwa	EUR	39	130
61	Luksemburg	jak w Belgii		
62	Łotwa	EUR	57	132
63	Macedonia	EUR	39	125
64	Malezja	EUR	41	140
65	Malta	EUR	43	180
66	Maroko	EUR	41	130
67	Meksyk	USD	53	140
68	Moldowa	EUR	41	85
69	Monako	jak we Francji		
70	Mongolia	EUR	45	140
71	Niderlandy	EUR	50	130
72	Niemcy	EUR	49	150
73	Nigeria	EUR	46	240
74	Norwegia	NOK	451	1 500
75	Nowa Zelandia	USD	58	180
76	Oman	EUR	40	240
77	Pakistan	EUR	38	200
78	Palestyńska Władza Narodowa	jak w Izraelu		
79	Panama	USD	52	140
80	Peru	USD	50	150
81	Portugalia	EUR	49	120
82	Republika Południowej Afryki	USD	52	275
83	Rosja	EUR	48	200
84	Rumunia	EUR	38	100
85	San Marino	jak we Włoszech		
86	Senegal	EUR	44	120
87	Republika Serbii i Republika Czarnogóry	EUR	40	100
88	Singapur	USD	56	230
89	Słowacja	EUR	43	120

1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
90	Słowenia	EUR	41	130	102	Urugwaj	USD	50	80
91	Stany Zjednoczone Ameryki (USA), w tym:	USD	59	200	103	Uzbekistan	EUR	41	140
	– Nowy Jork			350	104	Wenezuela	USD	60	220
	– Waszyngton			300	105	Węgry	EUR	44	130
92	Syria	USD	50	150	106	Wielka Brytania	GBP	35	200
93	Szwajcaria	CHF	88	200	107	Wietnam	USD	53	160
94	Szwecja	SEK	459	1800	108	Włochy	EUR	48	174
95	Tadżykistan	EUR	41	140	109	Wybrzeże Kości Słoniowej	EUR	33	100
96	Tajlandia	USD	42	110	110	Zimbabwe	EUR	39	90
97	Tanzania	USD	53	150	111	Zjednoczone Emiraty Arabskie	EUR	39	200
98	Tunezja	EUR	37	100	112	Państwa inne niż wymienione w lp. 1–111	EUR	41	140
99	Turcja	USD	53	173					
100	Turkmenistan	EUR	47	90					
101	Ukraina	EUR	41	180					

Przy podróżach do:

- Gibraltaru dieta i kwota limitu na nocleg wynosi jak w Wielkiej Brytanii,
- Hongkongu dieta wynosi 55 USD, a kwota limitu na nocleg 250 USD,
- Tajwanu dieta wynosi 40 EUR, a kwota limitu na nocleg 142 EUR.

Podstawa prawna: rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (DzU z 2013 r., poz. 167).

Należności przysługujące w podróży służbowej w kraju

Treść	Okres	
	od 1.01.2007 r.	od 1.03.2013 r.
Dieta (pełna)	23,00 zł	30,00 zł
Ryczałt na dojazd (20% diety)	4,60 zł	6,00 zł
Ryczałt za nocleg (150% diety)	34,50 zł	45,00 zł

Podstawa prawna: j.w.

Stawki za 1 km przebiegu pojazdu

Treść	Okres
	od 14.11.2007 r.
Stawki za 1 km przebiegu pojazdu wykorzystywanego do celów służbowych wynoszą:	
– dla samochodu o pojemności skokowej silnika do 900 cm ³ ,	0,5214 zł
– dla samochodu o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm ³ ,	0,8358 zł
– dla motocykla,	0,2302 zł
– dla motoroweru.	0,1382 zł

Podstawa prawna: rozporządzenie Ministra Transportu z 23 października 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów nie będących własnością pracodawcy (Dz.U. nr 201, poz. 1462).



Centrala

VULCAN sp. z o.o.
ul. Wołowska 6
51-116 Wrocław
tel./faks: 71 757 29 29

www.vulcan.edu.pl

Centrum Obsługi Klienta

tel.: 71 757 29 29
cok@vulcan.edu.pl

Regiony

Region 1

Region obejmuje swoim działaniem województwa:

- > mazowieckie
- > podlaskie
- > warmińsko-mazurskie

Regionalny dyrektor sprzedaży:
Sebastian Romanowski
tel: 602 641 851

Centrum Obsługi Klienta:
tel.: 71 757 29 29, e-mail: cok@vulcan.edu.pl

Region 2

Region obejmuje swoim działaniem województwa:

- > lubelskie
- > łódzkie
- > podkarpackie
- > świętokrzyskie

Regionalny dyrektor sprzedaży:
Sebastian Romanowski
tel: 602 641 851

Centrum Obsługi Klienta:
tel.: 71 757 29 29, e-mail: cok@vulcan.edu.pl

Region 3

Region obejmuje swoim działaniem województwa:

- > dolnośląskie
- > lubuskie
- > małopolskie
- > opolskie
- > śląskie

Regionalny dyrektor sprzedaży:
Szymon Rzewuski
tel: 698 993 358

Centrum Obsługi Klienta:
tel.: 71 757 29 29, e-mail: cok@vulcan.edu.pl

Region 4

Region obejmuje swoim działaniem województwa:

- > kujawsko-pomorskie
- > pomorskie
- > wielkopolskie
- > zachodniopomorskie

Regionalny dyrektor sprzedaży:
Szymon Rzewuski
tel: 698 993 358

Centrum Obsługi Klienta:
tel.: 71 757 29 29, e-mail: cok@vulcan.edu.pl



CENTRUM
KOMPETENCJI
VULCAN

Kompleksowy i kompletny rozwój WSZYSTKICH pracowników!

Oferta Centrum Kompetencji VULCAN to unikatowa na rynku propozycja kompleksowego rozwijania kompetencji oraz wsparcia w zakresie oprogramowania dla menedżerów i pracowników CUW oraz dyrektorów podległych placówek w zakresie współpracy z CUW.

Każda osoba otrzymuje indywidualną, dostosowaną do pełnionej przez nią funkcji, ścieżkę rozwoju na dany rok, na którą składają się szkolenia ze wszystkich kluczowych obszarów kompetencji. W Centrum Kompetencji VULCAN duży nacisk kładziemy również na szkolenia doskonalące w zakresie oprogramowania VULCAN.

Centrum Kompetencji VULCAN to przede wszystkim:

- **platforma wymiany wiedzy i doświadczeń** – cykliczne webinaria dotyczące bieżących problemów dają możliwość aktualizacji wiedzy i poznania dobrych praktyk stosowanych przez innych uczestników spotkań,
- **szkolenia przeznaczone również dla kadry zarządzającej CUW** – atrakcyjne, elastyczne i profesjonalne szkolenia pomogą w zarządzaniu zespołem w trudnych sytuacjach, efektywnej organizacji funkcjonowania CUW czy budowaniu owocnej współpracy na linii CUW – obsługiwane jednostki,
- **wsparcie w wykorzystywaniu oprogramowania VULCAN** – szkolenia z obsługi używanych w CUW aplikacji VULCAN oraz indywidualne (na wyłączność dla jednostki) szkolenia doskonalące,
- **indywidualizowane ścieżki rozwoju kompetencji** – pakiety zawierają specjalnie dobrane szkolenia z różnych dziedzin, po to by umożliwić uczestnikom szkoleń kompleksowe rozwijanie kompetencji we wszystkich kluczowych obszarach ich pracy,
- **Wirtualna Strefa Klienta** – cotygodniowe spotkania online z trenerami VULCAN z obszaru płace, finanse, organizacja.

Dowiedz się więcej na stronie:

ck.vulcan.pl/cuw



Szanowni Państwo!

Zachęcamy do prenumeraty naszego wydawnictwa. Zapewniamy, że dołożymy wszelkich starań, aby każdy jego nowy numer docierał do Państwa jak najszybciej.

Prenumerata to gwarancja stałej ceny!

Warunki prenumeraty:

1. Prenumeratę wydawnictwa „Doradca. Kadry, finanse, zarządzanie oświatą” można rozpocząć w dowolnym momencie.
2. Rocznie wydawanych jest 11 numerów pisma. Numer wakacyjny (lipiec – sierpień) jest numerem łączonym.
3. Wydawca gwarantuje stałą cenę w czasie trwania prenumeraty.
4. Ceny prenumeraty:
 - a. prenumerata roczna – 264 zł,
 - b. prenumerata roczna (dla placówek, które posiadają licencję na dowolny pakiet Optivum) – 209 zł.
5. Prenumeratę można zamówić:
 - a. faksem – numer 71 757 29 29,
 - b. za pośrednictwem strony www.vulcan.edu.pl,
 - c. listownie – VULCAN sp. z o.o., ul. Wołowska 6, 51-116 Wrocław.
6. Koszty wysyłki kolejnych numerów wydawnictwa ponosi wydawca.
7. Niezwłocznie po otrzymaniu zamówienia wyślemy do zamawiającego aktualny numer czasopisma „Doradca. Kadry, finanse, zarządzanie oświatą”.
8. Powyższe warunki prenumeraty obowiązują do czasu odwołania i dotyczą wszystkich placówek oświatowych i jednostek samorządowych.

Wydawca:

VULCAN sp. z o.o.
ul. Wołowska 6, 51-116 Wrocław, www.vulcan.edu.pl

KRS 0000153176, Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Fabrycznej we Wrocławiu,
VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego
REGON 005993000, NIP 898-001-44-51, Kapitał zakładowy 2 700 000 zł

 Centrum Obsługi Klienta VULCAN
tel./faks: 71 757 29 29
cok@vulcan.edu.pl