

Urlop wypoczynkowy nauczycieli w przedszkolach i placówkach nieferyjnych

I. Wymiar urlopu wypoczynkowego Zgodnie z treścią art. 64 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 z późn.zm.) – dalej KN, nauczycielom zatrudnionym w szkołach, w których nie są przewidziane ferie szkolne, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów.

Urlop wypoczynkowy nauczycieli w przedszkolach i placówkach nieferyjnych **I. Wymiar urlopu wypoczynkowego** Zgodnie z treścią art. 64 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 z późn.zm.) – dalej KN, nauczycielom zatrudnionym w szkołach, w których nie są przewidziane ferie szkolne, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów. Przedszkola, placówki oraz inne jednostki organizacyjne wymienione w art. 1 ust. 1 KN (a także odpowiednio ich zespoły) są traktowane jak szkoły nieferyjne (art. 3 pkt 2 KN). Tak więc wymiar urlopu wypoczynkowego w szkołach nieferyjnych wynosi 35 dni roboczych. Wymiar urlopu wypoczynkowego dla nauczycieli szkół nieferyjnych nie uległ zmianie w okresie stanu epidemii. Sposób organizacji pracy szkół nieferyjnych w okresie stanu epidemii (np. przedszkoli) również nie ma wpływu na wymiar urlopu wypoczynkowego, określonego w art. 64 ust. 3 KN. **II. Zasady udzielania urlopu wypoczynkowego w szkołach nieferyjnych** Pragmatyka nauczycielska w art. 64 ust. 3 KN określa jedynie wymiar urlopu wypoczynkowego – stwierdzając, że urlopy wypoczynkowe w szkołach nieferyjnych udzielane są w czasie ustalonym w planie urlopów. Tak więc urlopy wypoczynkowe w szkołach nieferyjnych udzielane są w trakcie całego roku kalendarzowego, a nie tylko w okresie ferii. Jest to druga, po wymiarze urlopu wypoczynkowego, różnica między urlopami w szkołach feryjnych i nieferyjnych. W szkołach feryjnych urlop wypoczynkowy udzielany jest w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i tylko w czasie ferii. Tak więc wymiar urlopu wypoczynkowego w szkołach feryjnych jest równy okresowi trwania ferii. W przypadku szkół nieferyjnych wymiar urlopu jest określony ustawowo (35 dni) i jest on udzielany na podstawie planu urlopów. **III. Plan urlopów** Plan urlopów nie jest instytucją regulowaną w treści pragmatyki nauczycielskiej, tak więc na zasadzie odesłania z art. 91c ust. 1 KN, zastosowanie w tym zakresie mają normy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 z późn.zm.) – dalej k.p. W związku z powyższym zastosowanie będzie miała norma określona w treści art. 163 § 1 zd. pierwsze k.p., stwierdzająca, że urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, a plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Powyższy przepis stanowi, iż urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów (obowiązek tworzenia planu urlopów dla pracowników niebędących nauczycielami). **2** Wyjątkowo dyrektor przedszkola może nie tworzyć planu urlopów. Może to mieć miejsce jednak jedynie w przypadku, gdy zgodę na nietworzenie planu urlopów wyraziła zgoda zakładowa organizacja związkowa (w przypadku ZNP – właściwy oddział) lub gdy w przedszkolu nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa (art. 163 § 1 k.p.). Plan urlopów dla nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami ustala dyrektor przedszkola biorąc pod uwagę dwa czynniki: wnioski pracowników, konieczność zapewnienia normalnego toku pracy przedszkola (art. 163 § 1 zd. drugie k.p.). W planie urlopów ujmuje się także urlop zaległy, o którym mowa w art. 168 k.p. Plan urlopów nie obejmuje także urlopu na żądanie (art. 167 k.p.). Odnosząc się do urlopu zaległego należy jednak zauważyć, że na podstawie art. 15gc ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID - 19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 374) w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu, a pracownik jest obowiązany taki urlop wykorzystać. **IV. Zmiana terminu urlopu ustalonego w planie urlopów** Zmiana terminu urlopu wypoczynkowego ustalonego w planie urlopów może być dokonana jedynie za zgodą pracownika. Zgodnie z obowiązującym prawem zmiana terminu udzielenia urlopu wypoczynkowego na wcześniejszy niż ustalony w planie urlopów (przyspieszenie terminu urlopu) może mieć miejsce tylko i wyłącznie w przypadku, gdy pracownikowi uprawnionemu do urlopu wypowiedziano umowę o pracę (art. 167 k.p.). Natomiast w innych przypadkach (w tym w przypadku wskazanym w art. 164 § 2 k.p.) wyznaczenie nowego terminu urlopu wymaga zgody pracownika. Przesądza o tym § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zm.) który stwierdza, iż w okolicznościach uzasadniających przesunięcie urlopu na inny termin niż określony w planie urlopów lub ustalony po

porozumieniu z pracownikiem, pracodawca udziela pracownikowi niewykorzystanego urlopu w terminie z nim uzgodnionym. Tak więc przesunięcie urlopu na inny termin niż termin określony w planie urlopów jest możliwe tylko wówczas, gdy pracodawca uzgodni z pracownikiem nowy termin urlopu wypoczynkowego./ Mając na uwadze powyższe należy uznać, iż wprowadzenie ograniczenia funkcjonowania przedszkoli w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem covid-19 nie upoważnia dyrektora przedszkola przyspieszenia terminów urlopu wypoczynkowego wynikających z planu urlopów, ani innej zmiany terminu udzielenia urlopu niż to wynika z planu urlopów, w drodze jednostronnej czynności, a więc bez uzyskania zgody nauczyciela.

V. Organizacja pracy przedszkoli w okresie wakacyjnym w kontekście uprawnień urlopowych Zgodnie z treścią § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 marca 2017 r. w sprawie s z c z e g ó ł o w e j o r g a n i z a c j i p u b l i c z n y c h s z k ó ł i p u b l i c z n y c h przedszkoli (Dz.U. poz. 649) przedszkole funkcjonuje przez cały rok szkolny, z wyjątkiem przerw ustalonych przez organ prowadzący przedszkole, na wspólny wniosek dyrektora przedszkola i rady przedszkola, a w przypadku braku rady przedszkola - na wspólny wniosek dyrektora przedszkola i rady rodziców. Organ prowadzący może brać pod uwagę propozycje dyrektorów w sprawie dyżuru wakacyjnego, ale ostateczną decyzję o nowej organizacji pracy przedszkoli w lipcu i sierpniu podejmuje sam. W związku z tym organ prowadzący w lipcu i sierpniu może wyznaczyć placówki wychowania przedszkolnego, które pełnić będą w tym czasie dyżur. Mogą być wskazane wszystkie lub niektóre przedszkola prowadzone przez organ prowadzący, będący jednostką samorządu terytorialnego - w zależności od potrzeb. Sposób i termin uzyskania od rodziców informacji ustala organ prowadzący. Harmonogram i zasady funkcjonowania przedszkoli w okresie wakacyjnym, z uwzględnieniem terminów przerw w pracy przedszkoli ustalonych dla każdego przedszkola, na wniosek dyrektora i rady przedszkola, określa w formie zarządzenia wójt (burmistrz, prezydent miasta). Powyższe regulacje, tj. ustalenie przerw w działalności przedszkoli w okresie wakacyjnym, w żaden sposób nie wpływa na uprawnienia urlopowe nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach. Zatem niezależnie od tego, czy organ prowadzący ustali przerwy wakacyjne, czy też nie, urlop nauczycieli przedszkoli wynosi 35 dni, zgodnie z dyspozycją art. 64 ust. 3 KN.

VI. Reżim sanitarny obowiązujący w przedszkolach Zgodnie z treścią art. 207 § 1 i 2 k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy i jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Pracodawca zobowiązany jest nie tylko do realizowania powszechnie obowiązujących przepisów bhp, jego zadanie sprowadza się również do zagwarantowania faktycznego bezpieczeństwa (wyrok Sądu Najwyższego z 13 września 2016 r., III PK 146/15, LEX nr 2112315). Praca przedszkoli podlega wytycznym przeciwepidemicznych Głównego Inspektora Sanitarnego z dnia 4 maja 2020 r. dla przedszkoli, oddziałów przedszkolnych w szkole podstawowej i innych form wychowania przedszkolnego oraz instytucji opieki nad dziećmi w wieku lat 3. W tym kontekście szczególnie ważna jest rola społecznych inspektorów pracy, którzy na podstawie art. 4 pkt 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 567 z późn.zm.) mają prawo kontrolować funkcjonowanie zakładu pracy z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeżeli pracodawca wprowadzi w przedszkolu wymagany prawem reżim sanitarny, zgodnie z wytycznymi Głównego Inspektora Sanitarnego, nauczyciel nie ma możliwości odmowy podjęcia obowiązków w sytuacji przywrócenia działalności przedszkoli i po otrzymaniu polecenia służbowego powrotu do podjęcia obowiązków służbowych.

Opracował Krzysztof Lisowski st. specjalista ds. prawnych w Zespole Polityki Edukacyjnej ZG ZNP