

# INFORMATOR DLA ODDZIAŁÓW ZNP

DOTYCZĄCY ZADAŃ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH  
(wynagrodzenia nauczycieli i pracowników  
samorządowych, czas pracy nauczycieli, kontrola  
trzeźwości i praca zdalna)



# **INFORMATOR DLA ODDZIAŁÓW ZNP**

DOTYCZĄCY ZADAŃ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH  
(wynagrodzenia nauczycieli i pracowników  
samorządowych, czas pracy nauczycieli, kontrola  
trzeźwości i praca zdalna)



Opracował:  
Krzysztof Lisowski  
koordynator ds. prawnych  
Biuro Zarządu Głównego ZNP  
Projekt graficzny, skład i łamanie: Marcin Labus/masz  
Druk i oprawa: studio reklamy i wydawnictw masz

Warszawa, 2024

„Związkowe abc” to nasz nowy program mentoringowo-szkoleniowy dla prezesów oddziałów i ognisk ZNP wybranych w kadencji 2024–2029. W jego ramach zaplanowaliśmy webinaria, podcasty, szkolenia, porady prawne, wymianę doświadczeń, nowe rozwiązania komunikacyjne, e-poradniki, a także tradycyjne materiały w papierowej formie. Jeden z nich macie właśnie przed sobą.

To „Informator dla oddziałów ZNP” dotyczący zadań związków zawodowych w zakresie wynagrodzeń nauczycieli i pracowników samorządowych, czasu pracy nauczycieli, kontroli trzeźwości i pracy zdalnej.

Wydaliśmy także „Informator dotyczący działalności statutowej i związkowej na początek kadencji 2024–2029” skierowany do osób, które po raz pierwszy pełnią funkcję w oddziałach ZNP. Przygotowujemy kolejne publikacje, które mają pomagać w bieżącej pracy związkowej.

Program „Związkowe abc” powstał, by wspierać związkowców, ponieważ to na zarządzie oddziału spoczywa najwięcej obowiązków wobec pracownika. Dlatego chcemy wzmocnić naszych związkowców i nasze struktury. Im silniejszy oddział i im silniejsze ognisko, tym większa mobilność i większa atrakcyjność Związku Nauczycielstwa Polskiego.

Działamy razem, bo ZNP to Zdecydowanie Najlepsza Przynależność!

Sławomir Broniarz  
Prezes ZNP



## SPIS TREŚCI

I. WYNAGRODZENIA NAUCZYCIELI – UCHWAŁA SAMORZĄDOWA ART. 30 UST. 6 I UST. 6A KN .....	7
II. WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH – ART. 39 UST. 1 .....	12
III. CZAS PRACY NAUCZYCIELI – ART. 42 KN .....	16
IV. KONTROLA TRZEŻWOŚCI I PRACA ZDALNA. ....	24



# **I. WYNAGRODZENIA NAUCZYCIELI – UCHWAŁA SAMORZĄDOWA ART. 30 UST. 6 I UST. 6A KN**

## **Uchwała samorządowa zawierająca regulamin wynagradzania nauczycieli**

Zadanie w postaci ustalenia regulaminu dodatków do wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli – tzw. regulaminów wynagradzania – o którym mowa w art. 30 ust. 6 KN<sup>1</sup> – zgodnie z art. 91d pkt 1 KN przysługuje:

- dla szkół prowadzonych przez województwo – sejmikowi województwa,
- dla szkół prowadzonych przez powiat – radzie powiatu,
- dla szkół prowadzonych przez gminę (wiejską, miejską) – radzie gminy (miejskiej, wiejskiej).

## **Co określa uchwała samorządowa zawierająca regulamin wynagradzania nauczycieli**

Uchwała zawierająca regulamin wynagradzania określa:

- 1) szczegółowe warunki przyznawania oraz wysokość stawek dodatków:
  - za wysługę lat,
  - motywacyjnego,
  - funkcyjnego (w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy),
  - za warunki pracy,
  - nagród,
  - innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy (z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i świadczenia na start dla nauczyciela początkującego);

---

<sup>1</sup> ustawa z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 984, ze zm.) – KN



- 2) szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw (ale nie ich wysokość).

## **Jakie ogniwo dokonuje uzgodnienia w imieniu ZNP**

Na podstawie art. 30 ust. 6a KN regulamin wynagradzania nauczycieli podlega uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli. Z przepisu nie wynikają żadne dodatkowe wymogi co do wskazania uprawnionej organizacji związkowej.

A więc minimalnymi kryteriami dotyczącymi związku zawodowego uprawnionego do uzgadniania regulaminu wynagradzania jest:

- posiadanie statusu zakładowej/międzyzakładowej organizacji związkowej;
- zrzeszanie nauczycieli;
- działanie w jednostce systemu oświaty na terenie organu prowadzącego.

Właściwym organem związku zawodowego, zrzeszającym nauczycieli jest zarząd oddziału ZNP, z którym organ prowadzący szkołę będzie uzgadniał regulamin wynagradzania (art. 18 ust. 1, art. 24 ust. 1, art. 52 ust.1 pkt 1 Statutu ZNP).

W przypadku uzgadniania regulaminu organ prowadzący ze szczebla:

- gminy i miasta – z ramienia ZNP ma jednego partnera, czyli zarząd oddziału ZNP;
- powiatu i województwa – może mieć z ramienia ZNP od 1 do kilku partnerów, czyli zarządów oddziałów ZNP.

W celu usprawnienia procedury uzgadniania regulaminu przez zarządy oddziałów z organem prowadzącym szkoły ze szczebla powiatu lub województwa, zainteresowane zarządy oddziałów ZNP winne zgodnie z art. 57 ust. 5 Statutu ZNP ustalić w formie zawartego porozumienia:

- 1) wspólną reprezentację do prowadzenia negocjacji w sprawie uzgodnienia regulaminu lub
- 2) przekazać swe kompetencje dotyczące uzgadniania regulaminu – w przypadku powiatu – zarządowi oddziału ZNP będącego w siedzibie powiatu, a – w przypadku województwa – zarządowi oddziału ZNP będącego w siedzibie województwa lub zarządowi okręgu ZNP.

## **Definicja uzgodnienia**

Trybunał Konstytucyjny, dokonując opisu pojęcia „uzgodnienie”<sup>2</sup>, stwierdził, że jest to współuczestnictwo, które odbywa się na etapie kształtowania treści aktów jeszcze w studium prac przygotowawczych przed wydaniem aktu.

Ustawodawca przy konstruowaniu tej formy współuczestnictwa związków zawodowych kładzie nacisk nie na fakt uzgodnienia w postaci osiągnięcia zgody, lecz raczej na proces dochodzenia do tej zgody, doprowadzenia do braku rozbieżności, wzajemnego dostosowywania stanowisk.

Usytuowanie związków zawodowych w procesie tworzenia prawa nakłada na organ prawotwórczy obowiązek:

- zapewnienia informacji o projektowanym akcie,
- dopuszczenia dyskusji o merytorycznej treści tego projektu,
- możliwości prezentowania stanowisk,
- próby ich zbliżenia i ujednolicenia,
- możliwości wypracowania ostatecznej, w miarę wspólnej wersji projektowanego aktu.

Należy zaznaczyć, że całkowita zgoda różnych podmiotów na rozwiązania zawarte w projektowanym akcie, będące odpowiedzią na

---

<sup>2</sup> wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17.03.1998 r., V.23/97

uwzględnienie pełnej listy oczekiwania partnerów, może być bowiem tylko jedną z możliwości w procesie uzgadniania aktu.

Na pewno proces uzgadniania musi oznaczać poddanie treści stanowionych aktów sformalizowanej procedurze uzgodnieniowej z podmiotami upoważnionymi do uczestnictwa w tym procesie.

Instrumentem tej procedury winny być **protokoły uzgodnień**, ale też **protokoły rozbieżności** – w razie braku zgody na treść aktów prawnych.

A zatem przyjęty w art. 30 ust. 6a KN zwrot „podlega uzgodnieniu” oznacza nałożenie obowiązku poddania treści uchwały procedurze uzgodnieniowej celem wypracowania wspólnego stanowiska. Ustawodawca, formułując sposób działania związków zawodowych w procesie tworzenia prawa, kładzie przy tym nacisk nie tyle na efekt uzgodnień w postaci osiągnięcia zgody, ile przede wszystkim na sam fakt uzgadniania, na sam proces dochodzenia do zgody, zbliżania czy ujednoczenia stanowisk. Nie jest tym samym konieczne uzyskanie całkowitej zgody związków zawodowych na propozycje organu<sup>3</sup>.

Wymagane jest poddanie projektu procedurze uzgodnieniowej, a tym samym współuczestniczenie w procesie tworzenia prawa<sup>4</sup>.

## **Brak uzgodnienia**

Brak uzgodnienia projektu regulaminu wynagradzania nauczycieli świadczy o wadliwości uchwały<sup>5</sup>. Nie stanowi uzgodnienia nieuwzględnienie w treści regulaminu zapisów ustalonych wcześniej ze związkami zawodowymi<sup>6</sup>.

Wadliwość uchwały stanowi podstawę do jej uchylenia w trybie nadzoru prawnego nad działalnością samorządu terytorialnego przez:

---

<sup>3</sup> wyrok WSA w Opolu z 12.09.2019 r., II SA/Op 237/19, LEX nr 2721977

<sup>4</sup> wyrok WSA w Opolu z 16.04.2019 r., II SA/Op 40/19, LEX nr 2651305.

<sup>5</sup> wyrok WSA w Lublinie z 1.06.2017 r., II SA/Lu 37/17, LEX nr 2431384

<sup>6</sup> wyrok WSA w Lublinie z 9 października 2008 r., III SA/Lu 315/2008, Lexis.pl nr 1958420

1) wojewodę z urzędu – art. 91 u.s.g.<sup>7</sup>,

lub

2) wojewódzki sąd administracyjny na podstawie skargi – art. 101  
u.s.g.

---

<sup>7</sup> ustawa z dnia 8.03.1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 609 ze zm.)  
– u.s.g.

## II. WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH – ART. 39 UST. 1 PKT 3 U.P.S.

### Regulamin wynagradzania pracowników administracji, pomocy i obsługi

W myśl art. 77<sup>2</sup> § 4 zd. drugie k.p.<sup>1</sup> jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania. Uzgodnieniu podlegają także wszystkie zmiany, jakie pracodawca chce wprowadzić do treści regulaminu wynagradzania.

Obowiązek wydania regulaminu wynagradzania wynika jednak nie z k.p., lecz z art. 39 ust. 1 pkt 3 u.p.s.<sup>2</sup>, który jest przepisem szczególnym i z tego powodu na podstawie art. 5 k.p. ma pierwszeństwo stosowania przed normami k.p.

Stąd też w przypadku pracowników administracji, pomocy i obsługi zatrudnionych w samorządowych jednostkach systemu oświaty **pracodawca zawsze jest zobowiązany do wydania regulaminu wynagradzania**, a nie tylko wtedy, gdy zatrudnia co najmniej 50 pracowników (art. 77<sup>2</sup> § 1 k.p.).

### Maksymalne stawki w regulaminie wynagradzania – minimalne stawki w rozporządzeniu

W regulaminie wynagradzania określa się **maksymalny poziom** wynagrodzenia zasadniczego obowiązującego w danej samorządowej jednostce organizacyjnej (art. 39 ust. 1 pkt 3 u.p.s.).

---

<sup>1</sup> ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.) – k.p.

<sup>2</sup> ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 530 ze zm.) – u.p.s.

**W drodze rozporządzenia** określa się **minimalny poziom** wynagrodzenia zasadniczego obowiązujący we wszystkich samorządowych jednostkach organizacyjnych (art. 37 ust. 1 pkt 3 u.p.s.).

Tak więc kwotę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wskazuje rozporządzenie „w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych”<sup>3</sup>, natomiast maksymalny poziom tego wynagrodzenia pracodawca samorządowy jest zobowiązany określić w regulaminie wynagradzania.

W związku z tym w regulaminie wynagradzania nie określa się kwot minimalnego wynagrodzenia.

## **Treść regulaminu wynagradzania**

Zgodnie z treścią art. 39 ust. 1 u.p.s. pracodawca w regulaminie wynagradzania określa (obligatoryjnie):

- wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych;
- szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego.

W myśl art. 39 ust. 2 u.p.s. pracodawca w regulaminie wynagradzania może określić (fakultatywnie):

- warunki przyznawania oraz warunki oraz sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
- warunki oraz sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego.

---

<sup>3</sup> rozporządzenie Rady Ministrów z 15.05.2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1960 ze zm.)

## Uzgodnienia regulaminu wynagradzania ze związkami zawodowymi

Ustawa u.p.s. nie reguluje sposobu ustalenia regulaminu wynagradzania, a zatem odpowiednie zastosowanie, zgodnie z art. 43 ust. 1 u.p.s. na zasadzie odesłania, mają w tej kwestii przepisy art. 77<sup>2</sup> k.p., z tym że pracodawca samorządowy ma obowiązek wydać regulamin wynagradzania bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników.

Zgodnie z art. 77<sup>2</sup> § 4 k.p. regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli zaś u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca **ma obowiązek uzgodnić** z nią regulamin, co oznacza, że **proces wprowadzenia w życie regulaminu musi być poprzedzony negocjacjami ze związkami zawodowymi**, które muszą doprowadzić do uzgodnienia treści regulaminu.

W nauce prawa pracy przeważa pogląd, zgodnie z którym **nieuzgodnienie** przez pracodawcę treści regulaminu z zakładową organizacją związkową **skutkuje nieważnością** tego aktu prawnego w razie jego ogłoszenia przez pracodawcę jako aktu obowiązującego.

Jeżeli związki zawodowe (także gdy wspólnie przedstawią negatywne stanowisko) nie zgodzą się na postanowienia regulaminu w wersji proponowanej przez pracodawcę, **regulamin nie może wejść w życie**.

Jeśli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, wydanie regulaminu musi być uzgodnione z wszystkimi organizacjami związkowymi. Tryb postępowania w takim przypadku określa art. 30 u.z.z.<sup>4</sup>

Zgodnie z art. 30 ust. 4 u.z.z. w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko.

---

<sup>4</sup> ustawa z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 854 ze zm.)  
– u.z.z.

**Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska** przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową **określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.**

Jeżeli organizacje związkowe uzgodnią w trakcie negocjacji z pracodawcą wspólne stanowisko w przedmiocie treści projektu regulaminu wynagradzania, pracodawca nie może bez zgody związków wprowadzić w życie regulaminu.

Jeżeli zaś organizacje związkowe **nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska**, decyzję co do wprowadzenia w życie regulaminu podejmuje samodzielnie pracodawca w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia negocjacji, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Oznacza to, że brak zgody pomiędzy organizacjami związkowymi działa na ich niekorzyść, ponieważ zwalnia pracodawcę z konieczności wzięcia pod uwagę nieuzgodnienia treści projektu regulaminu wynagradzania ze związkami zawodowymi, a tym samym upoważnia go do wprowadzenia w życie regulaminu samodzielnie.



### III. CZAS PRACY NAUCZYCIELI – ART. 42 KN

#### 1. Ustawa Karta Nauczyciela i Kodeks pracy

##### Ogólne regulacje

Art. 42 ust.2 KN<sup>1</sup> – w ramach 40-godzinnego tygodnia pracy nauczyciel obowiązany jest realizować:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz;
- 2) inne czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły, ze szczególnym uwzględnieniem zajęć opiekuńczych i wychowawczych wynikających z potrzeb i zainteresowań uczniów (np. prowadzenie kół zainteresowań, wycieczki, sprawdzanie prac pisemnych uczniów, wywiadówki, posiedzenia rady pedagogicznej);
- 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Zapis, że nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze obowiązuje 40-godzinny tydzień pracy **nie oznacza**, że nauczyciel zobowiązany jest przebywać w szkole przez 40 godzin tygodniowo. Niektóre czynności należące do obowiązków nauczyciela może on wykonywać poza szkołą (np. w domu).

Rozliczanie w okresach tygodniowych – w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć (art. 42 ust. 7a KN).

##### Ewidencja czasu pracy

Art. 42 ust. 7a KN – ewidencji w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć podlegają wyłącznie zajęcia i czynności dydaktyczne, wychowawcze

---

<sup>1</sup> ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz.U. z 2023 r. poz. 984 ze zm.)

i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz.

A zatem ewidencjonowane są tylko zajęcia realizowane w ramach obowiązkowego pensum zajęć (art. 42 ust. 2 pkt 1 KN).

## **Pięciodniowy tydzień pracy**

Art. 42c ust. 1 KN – nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje **pięciodniowy tydzień pracy**.

Jednostka systemu oświaty w zależności od potrzeb może realizować zajęcia dydaktyczne przez siedem dni w tygodniu – nie ma to jednak wpływu na zasadę, że nauczycielski tydzień pracy zawsze wynosi **pięć dni**. Większość szkół posiada organizację pracy w realizacji zajęć dydaktyczno-opiekuńczo-wychowawczych przez pięć dni, od poniedziałku do piątku.

Uznać więc należy, że dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach pracujących od poniedziałku do piątku sobota jest dniem wolnym od pracy. Jeżeli więc święto przypada w sobotę, która jest dla nauczycieli dniem wolnym od pracy, nie występuje konieczność udzielenia dodatkowego dnia wolnego od pracy, na podstawie art. 130 § 2 k.p.<sup>2</sup>.

Art. 42c ust. 2 KN – w szkołach, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia, nauczyciel korzysta co najmniej raz na dwa tygodnie z dwu kolejnych dni wolnych od pracy, z których jeden musi przypadać w niedzielę (nie dotyczy to jednak nauczyciela pracującego w systemie kształcenia zaocznego).

## **Brak dobowej normy czasu pracy**

W treści art. 42 KN określono jedynie tygodniową normę czasu nauczyciela (do 40 godzin tygodniowo – art. 42 ust. 1 KN), ale jednocześnie nie sprecyzowano dobowej normy czasu nauczyciela.

---

<sup>2</sup> ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.)

Karta Nauczyciela nie zawiera także regulacji dotyczących okresów rozliczeniowych czasu pracy, pozostając na ogólnym stwierdzeniu, że czas pracy jest rozliczany tygodniowo.

Dobowej normy czasu nauczyciela nie można domniemywać poprzez dorozumiane uznanie, że faktyczna liczba godzin pracy stanowi taką dobę, ponieważ zgodnie z treścią art. 29 § 3 pkt 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany do poinformowania pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, m.in. o obowiązującej pracownika dobowej normie czasu pracy.

A zatem uznać należy, że odnośnie do czasu pracy regulacje pragmatyki nauczycielskiej stanowią zamkniętą całość i z tego względu odsłanie z art. 91c ust. 1 KN do art. 29 § 3 pkt 1 k.p. nie znajduje tutaj zastosowania.

Wynika to z tego, że na gruncie Kodeksu pracy 8-godzinna dobową normą czasu jest ewidencjonowana, natomiast na gruncie nauczycielskich stosunków pracy ewidencjonowaniu podlega jedynie obowiązkowe pensum nauczyciela (art. 42 ust. 7a KN w zw. z ust. 3 KN).

Pozostały czas pracy nauczyciela ponad obowiązkowe pensum, aż do 40 godzin tygodniowo, nie jest ewidencjonowany – a w jego skład wchodzi także czynności wykonywane przez nauczyciela w domu.

Reasumując, do nauczycieli nie stosuje się wprost przepisów Kodeksu pracy dotyczących czasu pracy, gdyż pragmatyka nauczycielska całościowo reguluje kwestie czasu pracy nauczycieli. A zatem jedyną normą, jaka ma zastosowanie w omawianej sprawie, to dyspozycja art. 42 ust. 1 KN stwierdzająca, że tygodniowa norma czasu pracy nie może przekroczyć 40 godzin – z uwzględnieniem innych odmienności dotyczących nauczycielskiego systemu czasu pracy (np. art. 42 ust. 3 KN – obowiązkowe pensum, art. 42b KN, art. 42c KN etc.).

Tak więc nauczyciel może być zobowiązany do pracy w wymiarze przekraczającym dziennie 8 godzin, ale jednocześnie pracodawca musi zagwarantować nauczycielowi ustawowy okres odpoczynku – dobowy i tygodniowy.

## Okresy odpoczynku

Art. 132 § 1 k.p. – **dobowo co najmniej 11 godzin** nieprzerwanego odpoczynku.

Art. 133 § 1 k.p. – **tygodniowo co najmniej 35 godzin** nieprzerwanego odpoczynku.

Zasada ta dotyczy także nauczycieli, ponieważ regulacje pragmatyki nauczycielskiej nie określają kwestii okresów odpoczynku pracowniczego, dlatego w tym zakresie zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy (w zw. z art. 5 k.p. i art. 91c ust. 1 KN).

Pracownik nie może skutecznie zrzec się prawa do obligatoryjnego okresu odpoczynku zagwarantowanego w art. 132 § 1 i art. 133 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2011 r., III PK 32/10 (LEX nr 1375430)).

W związku z tym, niezależnie od oświadczeń składanych przez nauczyciela, pracodawca musi zorganizować harmonogram pracy nauczyciela w taki sposób, aby zachowana była norma zobowiązująca do utrzymania 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego pracownika.

Zgodnie z treścią art. 281 § 1 pkt 5 k.p. kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, narusza przepisy o czasie pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

## 2. Regulamin (uchwała) samorządowa

### Ogólne regulacje

Art. 42 ust. 7 KN – organ prowadzący szkołę lub placówkę określa w uchwale:

- 1) zasady rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć, jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego;

- 2) zasady udzielania i rozmiar obniżek w realizacji pensum dla nauczycieli wykonujących funkcje kierownicze; oraz przyznaje tym nauczycielom zwolnienia od obowiązku realizacji zajęć;
- 3) tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć:
  - nauczycieli szkół niewymienionych w art. 42 ust. 3 KN;
  - nauczycieli szkół, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1a;
  - nauczycieli prowadzących kształcenie w formie zaocznej;
  - nauczycieli kolegiów pracowników służb społecznych;
  - nauczycieli kształcenia na odległość;
  - bibliotekarzy bibliotek pedagogicznych;
  - zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć w formie zaocznej i w kształceniu na odległość;
  - pedagogów, pedagogów specjalnych, psychologów, logopedów, terapeutów pedagogicznych, doradców zawodowych, z wyjątkiem nauczycieli zatrudnionych w poradniach psychologiczno-pedagogicznych, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 22 godzin;
  - nauczycieli przedszkoli i innych placówek przedszkolnych pracujących z grupami obejmującymi dzieci 6-letnie i dzieci młodsze, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 25 godzin;
  - nauczycieli praktycznej nauki zawodu we wszystkich typach szkół i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 20 godzin.

## **Opiniowanie uchwały przez związki zawodowe**

Art. 19 ust. 2 u.zw.zaw.<sup>3</sup> – obowiązek po stronie organów samorządu terytorialnego odnośnie do przedstawiania związkom zawodowym do zaopiniowania założeń albo projektów aktów prawnych.

---

<sup>3</sup> ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 854, ze zm.)

Art. 19 ust. 1 u.zw.zaw. – opiniowaniu podlegają akty normatywne w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych.

Art. 19 ust. 2 – uprawnienie to ma organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych.

Uprawnienie to może mieć także organizacja członkowska wchodząca w skład organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, na podstawie stosownego upoważnienia (np. od OPZZ dla wskazanego ogniwa ZNP).

Obowiązek zasięgnięcia przez organy samorządu terytorialnego opinii odpowiednich władz statutowych dotyczy założeń lub projektów aktów wykonawczych do ustaw podejmowanych przez organy samorządu terytorialnego w wykonaniu szczegółowej delegacji ustawowej, jeżeli treść tych aktów odnosi się wprost do przedmiotu działalności związków zawodowych (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 26.06.2012 r., IV SA/Wr 729/11, LEX nr 1230726).

Przedmiotem działalności związków zawodowych jest na podstawie art. 1 ust. 1 u.zw.zaw. reprezentowanie i obrona praw w zakresie interesów zawodowych i socjalnych pracowników. Tym samym uchwały samorządowe nieodnoszące się do wymienionych materii nie podlegają obowiązkowi przedstawiania związkowi zawodowemu do zaopiniowania.

Organy władzy i administracji państwowej oraz organy samorządu terytorialnego kierują założeniami albo projekty aktów prawnych do odpowiednich władz statutowych związku, czyli do tych, które na podstawie statutu lub decyzji właściwych władz związkowych mają uprawnienia do wypowiedzania się w imieniu związku zawodowego.

Złożenie opinii następuje w terminie nie krótszym niż 30 dni. Termin ten może zostać skrócony do 21 dni ze względu na ważny interes publiczny. Skrócenie terminu wymaga szczególnego uzasadnienia.

Bieg terminu na przedstawienie opinii liczy się od następnego dnia roboczego, z wyłączeniem soboty, następującego po dniu przekazania

założeń albo projektu wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii. Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa jej wyrażenia.

Projekt uchwały wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego przekazują na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez właściwy organ statutowy związku.

Opinia związku jest przesyłana na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez organ władzy lub administracji rządowej albo organ samorządu terytorialnego w informacji określającej termin przedstawienia opinii.

W razie odrzucenia w całości lub w części stanowiska związku właściwy organ ma obowiązek przedłożenia pisemnego uzasadnienia nieuwzględnienia tego stanowiska.

W takiej sytuacji związek ma również uprawnienie do przedstawienia swojej opinii na posiedzeniu właściwej komisji samorządowej, a także zaprezentowania jej publicznie w środkach masowego przekazu.

Nieprzedstawienie opinii we wskazanym terminie 30 dni uważa się za rezygnację z prawa do jej wyrażenia i nie pociąga to za sobą żadnych ujemnych konsekwencji dla związku zawodowego.

Organ samorządu terytorialnego, uchylając się od przedstawienia związkowi zawodowemu projektu uchwały, narusza ciążący na nim ustawowy obowiązek zapewnienia temu związkowi współuczestnictwa w procesie legislacyjnym. Prowadzi to do wadliwości trybu postępowania, który powinien być przestrzegany przy przygotowywaniu założeń lub projektów tzw. przepisów gminnych.

Orzecznictwo sądowe stoi w tym przypadku na stanowisku (uchwała składu siedmiu sędziów SN z 17 czerwca 1993 r. I PZP 2/93), iż zważywszy na to, że udział związków zawodowych w procesie legislacyjnym jest regulowany ustawowo, wypadek, w którym świadomie i celowo pominięto w opiniowaniu projektu uchwały organu gminy związku zawodowe, stanowi naruszenie prawa, dające podstawę do podjęcia

przez organ nadzoru (wojewody) czynności przewidzianych w ustawie o samorządzie terytorialnym.

Od oceny organu nadzoru zależy zatem, czy uchylenie obowiązku zasięgnięcia opinii związku zawodowego o projekcie uchwały organu gminy uzna on za podstawę do stwierdzenia nieważności uchwały w całości i konieczności wyeliminowania jej z obrotu prawnego czy też stwierdzi nieważność uchwały w części lub też ograniczy się do wskazania, że wydano uchwałę z naruszeniem prawa.

Brak przedstawienia do zaopiniowania projektu uchwały świadczy o wadliwości uchwały. Wadliwość uchwały zaś stanowi podstawę do jej uchylenia w trybie nadzoru prawnego nad działalnością samorządu terytorialnego przez:

- 1) wojewodę z urzędu – art. 91 u.s.g.<sup>4</sup>,  
lub
- 2) wojewódzki sąd administracyjny na podstawie skargi – art. 101 u.s.g.

---

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 8.03.1990 r. o samorządzie gminnym (tj. Dz.U. z 2024 r. poz. 609 ze zm.)  
– u.s.g.



## IV. KONTROLA TRZEŻWOŚCI I PRACA ZDALNA

### 1. Podstawa prawna

Kontrola trzeźwości - art. 22<sup>1c</sup> – 22<sup>1h</sup> § 10 k.p.<sup>1</sup>

Praca zdalna - art. 67<sup>18</sup> - art. 67<sup>34</sup> k.p.

### 2. Kontrola trzeźwości

Zgodnie z treścią art. 22<sup>1c</sup> § 10 k.p. wprowadzenie kontroli trzeźwości, określenie grup lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości, sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, ustala się:

- w układzie zbiorowym pracy lub
- **w regulaminie pracy** albo
- w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

A zatem należy uznać, że w przypadku szkoły zasady dotyczące przeprowadzania kontroli trzeźwości ustala się w regulaminie pracy. Zgodnie z treścią art. 104<sup>2</sup> § 1 k.p. regulamin pracy ustala pracodawca **w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową**.

Obowiązek uzgodnienia treści zmian do regulaminu pracy podlega tej samej normie art. 104<sup>2</sup> § 1 k.p. Przepis ten dotyczy więc każdorazowej zmiany treści regulaminu pracy, a nie jedynie jego pierwszego wprowadzenia.

**Zmiany w regulaminie muszą zostać uzgodnione z zakładową organizacją związkową** (art. 104<sup>2</sup> § 1 k.p.). W razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku gdy u danego pracodawcy

---

<sup>1</sup> ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.) – dalej k.p.

nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca (art. 104<sup>2</sup> § 2 k.p.).

### 3. Praca zdalna

#### Nauczyciele

Od 1 września 2022 r. wprowadzono do obiegu prawnego art. 125a u.p.o.<sup>2</sup> dotyczący możliwości zawieszania zajęć i organizowania zajęć w formie zdalnej.

Na podstawie art. 125a ust. 2 u.p.o. w przypadku zawieszenia zajęć na okres powyżej dwóch dni dyrektor przedszkola, szkoły lub placówki, a w przypadku innej formy wychowania przedszkolnego prowadzonej przez osobę prawną niebędącą jednostką samorządu terytorialnego lub osobę fizyczną – osoba kierująca tą inną formą wychowania przedszkolnego, organizują dla **uczniów zajęcia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość**.

Nauka zdalna, a tym samym i praca zdalna nauczycieli, może być także wprowadzona przez dyrektora na podstawie art. 127 ust. 16a i ust. 17a u.p.o. – w odniesieniu do uczniów z orzeczeniem o potrzebie indywidualnego nauczania. Szczegółowe zasady określa rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 2.09.2022 r. w sprawie organizowania i prowadzenia zajęć z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość (Dz.U. poz. 1903). A zatem w jednostkach systemu oświaty nie jest możliwe zorganizowanie pracy zdalnej w innych przypadkach, czyli na wniosek pracownika czy zarządzeniem pracodawcy. Oznacza to, że poza sytuacjami normatywnego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty praca dydaktyczna nauczycieli odbywa się stacjonarnie i w bezpośrednim kontakcie z uczniami.

---

<sup>2</sup> ustawa z dnia 14.12.2016. r. Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 900 ze zm.) – dalej u.p.o.

Tym samym na podstawie art. 91c ust. 1 KN<sup>3</sup> w zw. z art. 5 k.p., w odniesieniu do nauczycieli w zakresie objętym Kartą Nauczyciela **nie mają zastosowania** przepisy Kodeksu pracy (jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami).

Nie mają zastosowania normy wskazane w treści art. 67(18) – art. 67(34) k.p. dotyczące organizacji pracy zdalnej.

### **Pracownicy niepedagogiczni (pracownicy samorządowi i inni)**

Treść stosunku pracy oraz warunki pracy i płacy pracowników niepedagogicznych co do zasady określa Kodeks pracy, z zastrzeżeniem niektórych uprawnień pracowniczych, regulowanych ustawą o pracownikach samorządowych.

Mają zastosowanie normy wskazane w treści art. 67(18) – art. 67(34) k.p. dotyczące organizacji pracy zdalnej.

### **Porozumienie z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami związkowymi)**

Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i **zakładową organizacją związkową**, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami (art. 67<sup>20</sup> § 1 k.p.).

### **Porozumienie z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi**

Jeżeli **nie jest możliwe uzgodnienie** treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi

---

<sup>3</sup> ustawa z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz.U. z 2023 r. poz. 984 ze zm.)

w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy (art. 67<sup>20</sup> § 2 k.p.).

Ten tryb porozumienia ma miejsce, gdy pracodawca **nie osiągnął porozumienia z zakładową organizacją związkową** (zakładowymi organizacjami związkowymi).

Porozumienie pracodawcy jest zawierane z reprezentatywną zakładową organizacją związkową, którą jest:

- jednostka organizacyjna albo organizacja członkowska ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub
- zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową, zatrudnionych u pracodawcy;
- jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymienionych wcześniej wymogów, organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, zatrudnionych u pracodawcy.

## **Wprowadzenie przez pracodawcę zasad pracy zdalnej w regulaminie**

### 1) Brak porozumienia ze związkami zawodowymi

Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę **nie dojdzie do zawarcia porozumienia**, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia (art. 67<sup>20</sup> § 3 k.p.).

### 2) Brak związków zawodowych

Jeżeli u danego pracodawcy **nie działają zakładowe organizacje związkowe**, pracodawca określa zasady wykonywania pracy

zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 67<sup>20</sup> § 4 k.p.).

## **Treść porozumienia (i regulaminu)**

W porozumieniu (oraz regulaminie) określa się w szczególności:

- grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, czyli kosztów:
  - instalacji;
  - serwisu;
  - konserwacji, serwisu, eksploatacji narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
  - energii elektrycznej oraz
  - usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
  - innych kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej;
- **zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego** (w wysokości ustalonej z pracodawcą) za używanie przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę:
  - ekwiwalent pieniężny dotyczy rzeczywistych kosztów materiałów i narzędzi pracy oraz korzystania z urządzeń;
  - brak jest przepisów obiektywizujących zasady ustalania ekwiwalentu, dotyczących ustalenia zasad obliczania kosztów użytkowania np. prywatnego komputera, drukarki czy routera, ustalenia proporcji kosztów prądu czy Internetu w odniesieniu do pracy zdalnej i pozostałego czasu niezwiązanego z pracą;

- dodatkowy problem z rozliczeniem kosztów w przypadku korzystania z usługi „internet/telefon/telewizja”, które nie wykazują odrębnego kosztu dostarczenia internetu;
- **zasady ustalania ryczałtu** (zamiast ekwiwalentu pieniężnego), którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej:
  - uśrednione, przewidywane koszty, zamiast kosztów rzeczywistych;
  - łatwiejszy sposób ustalenia kosztów niż w przypadku ekwiwalentu;
  - koszty nie uwzględniają opłat za użytkowanie urządzeń będących własnością pracownika, np. komputera, drukarki czy routera.

[Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności:

- normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych,
- ich udokumentowane ceny rynkowe,
- ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału,
- normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych (art. 67<sup>24</sup> § 5 k.p.).

*Przykładowo zasady ustalania ryczałtu można określić wzorem:*

$R = A \times B \times C$ , gdzie

*R - kwota ryczałtu*

*A - liczba godzin pracy zdalnej przepracowana przez pracownika w danym miesiącu*

*B - moc urządzenia wykorzystywanego do pracy zdalnej w kWh*

*C - średnia cena 1 kWh energii elektrycznej właściwej dla miejsca wykonywania pracy zdalnej w taryfie G11.]*

- zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;

- zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

Treść porozumienia **nie może** polegać na przepisaniu norm kodeksowych.

## Okazjonalna praca zdalna

W myśl art. 67<sup>33</sup> § 1 k.p. praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.

Zgodnie z treścią art. 67(33) § 2 k.p. do okazjonalnie pracy zdalnej **nie stosuje się** przepisów art. 67(19) – 67(24) k.p. oraz art. 67(31) § 3 k.p. Oznacza to, że w odniesieniu do okazjonalnej pracy zdalnej **nie mają** zastosowania przepisy dotyczące m.in.:

- konieczności zawarcia porozumienia między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (art. 67(2) § 1 k.p.);
- przyjęcia regulaminu przez pracodawcę, jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową lub gdy w zakładzie pracy nie działają organizacje związkowe (art. 67(20) § 3 i § 4 k.p.).

Do okazjonalnej pracy zdalnej stosuje się więc pozostałe przepisy rozdziału IIc, chyba że z ich brzmienia wynika węższy zakres zastosowania (K.Jaśkowski [w:] E.Maniewska, K.Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024, art. 67<sup>33</sup>).

W związku z tym do okazjonalnej pracy zdalnej mają zastosowanie normy dotyczące ochrony danych osobowych, określone w art. 67(26) k.p., jak również katalog obowiązków pracodawcy związanych z organizacją pracy zdalnej, w tym ustalenia wysokości i wypłaty ekwiwalentu (ryczałtu) określone w art. 67<sup>24</sup> k.p.



