



# Ministerstwo Edukacji Narodowej

Departament Kształcenia Zawodowego

DKZ-WKD.424.2.2024.JN

Warszawa, 03 października 2024 r.

**Pan**

**Mirosław Marczewski**

Dyrektor Generalny  
Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji  
Al. Jerozolimskie 142A  
02-305 Warszawa

*Szanowny Panie Dyrektorze,*

w załączeniu przesyłam, do ewentualnego zamieszczenia na stronie internetowej Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji dedykowanej branżowym centrom umiejętności, odpowiedź na pytanie skierowane do Ministerstwa Edukacji Narodowej przez jeden podmiotów, który zamierza utworzyć branżowe centrum umiejętności (dalej jako bcu).

Pytanie dotyczyło zasad zatrudnienia na okres od 1 października 2024 r. do 31 maja 2025 r. specjalisty niebędącego nauczycielem posiadającego przygotowanie zawodowe uznane przez dyrektora bcu za odpowiednie do przeprowadzenia ośmiu szkoleń (kursów), 40 -godzinnych, o określonej tematyce.

Zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy<sup>1</sup> (dalej jako „Kodeks pracy”), przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Definicja stosunku pracy przewiduje, że podstawowym obowiązkiem pracodawcy, wynikającym ze stosunku pracy, jest obowiązek zatrudniania pracownika, tj. dopuszczania go do wykonywania pracy. Wykonanie przez pracodawcę tego obowiązku może być przedmiotem roszczenia pracownika, dochodzonego również na drodze sądowej. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 września 1997 r., I PKN 233/97<sup>2</sup>, wyraził pogląd, że podstawą roszczenia o dopuszczenie do pracy może być art. 22 § 1 Kodeksu pracy, nakładający na pracodawcę obowiązek zatrudniania pracownika, co oznacza obowiązek faktycznego umożliwienia wykonywania przez niego pracy, czyli dopuszczenia do pracy. Sytuacje, w których pracownik nie świadczy pracy, pozostając jednak formalnie w stosunku pracy, należą do wyjątku i zostały uregulowane w przepisach prawa pracy.

Zgodnie z art. 80 Kodeksu pracy, wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas,

<sup>1</sup> Dz.U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.

<sup>2</sup> Opublikowano w LEX Nr 32790



gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Za okresy niewykonywania pracy pracownikowi co do zasady nie przysługuje wynagrodzenie.

Umowa o pracę ma więc charakter umowy wzajemnej. Świadczenie pracodawcy (wypłata wynagrodzenia) jest powiązane z ekwiwalentnym świadczeniem pracownika (wykonywaniem pracy). W okresach przerw w wykonywaniu pracy pracownik nie otrzymuje więc wynagrodzenia, chyba, że przepisy prawa pracy to przewidują (płatne urlopy, okresy niezdolności do pracy, przestój itp.)

Definicja stosunku pracy i ogólne regulacje dotyczące obowiązku wypłaty pracownikowi wynagrodzenia wskazują na konieczność wykonywania pracy przez pracownika w okresie całego zatrudnienia i obowiązek zapewnienia mu przez pracodawcę takiej możliwości w całym okresie zatrudnienia.

Normy prawa pracy mają co prawda charakter semiimperatywny - nie jest więc wykluczone korzystniejsze ukształtowanie warunków zatrudnienia pracownika, niż wynikałoby to z obowiązujących przepisów, w zawartej z nim umowie o pracę.<sup>3</sup> Niemniej jednak korzystniejsze ukształtowanie warunków zatrudnienia pracownika nie może wypaczać istoty stosunku pracy i być sprzeczne z jego cechą definicyjną. Umowa o pracę nie powinna więc przewidywać okresów przerw, w których praca w ogóle nie będzie przez pracownika wykonywana, a pomimo tego będzie on pozostawał w zatrudnieniu i otrzymywał wynagrodzenie. Takie postanowienia umowy byłyby również niewątpliwie sprzeczne z przepisami ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych<sup>4</sup>, a w szczególności określoną w art. 44 ust. 3 pkt 1 tej ustawy zasadą dokonywania wydatków publicznych w sposób celowy i oszczędny.

Umowa o pracę może jednak przewidywać, że w różnych okresach zatrudnienia, pracownik będzie zobowiązany do wykonywania różnego rodzaju obowiązków pracowniczych. Zakres czynności, jakie składają się na obowiązki pracownicze i czas, w którym powinny być one wykonywane, jako warunki zatrudnienia, mogą być bowiem przedmiotem uzgodnień stron stosunku pracy, zgodnie z regulacją zawartą w art. 11 Kodeksu pracy. W myśl art. 11 Kodeksu pracy, nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Zgodnie z art. 15 ust. 2, 3 i 6 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe<sup>5</sup> (dalej jako „Prawo oświatowe”), (...)

2. *W uzasadnionych przypadkach w szkole publicznej może być, za zgodą kuratora oświaty, a w przypadku szkoły artystycznej - ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, zatrudniona osoba niebędąca nauczycielem, posiadająca przygotowanie uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć.*

3. *Osobę, o której mowa w ust. 2, zatrudnia się na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465), z tym że do tej osoby stosuje się*

---

<sup>3</sup> wnioskowanie *a contrario* z art. 18 § 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 18 § 1 Kodeksu pracy postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

<sup>4</sup> Dz.U. z 2023 r. poz. 1270, z późn. zm.

<sup>5</sup> Dz.U. z 2024 r. poz. 737, z późn. zm.

odpowiednio przepisy dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych nauczycieli oraz ustala się jej wynagrodzenie nie wyższe niż 184% kwoty bazowej, określonej dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej. Organy prowadzące szkoły mogą upoważniać dyrektorów szkół, w indywidualnych przypadkach, do przyznawania wynagrodzenia w wyższej wysokości.

(...)

6. Przepisy ust. 2-4 stosuje się również w przypadku zatrudnienia osoby posiadającej przygotowanie zawodowe uznane przez dyrektora szkoły lub placówki za odpowiednie do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego, z tym że zatrudnienie tej osoby następuje za zgodą organu prowadzącego, a w przypadku szkoły artystycznej - za zgodą ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego."

Z cytowanych przepisów Prawa oświatowego wynika obowiązek odpowiedniego stosowania do osoby niebędącej nauczycielem, zatrudnianej do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego, przepisów dotyczących tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych (pensum dydaktycznego) nauczycieli. W doktrynie prawa i judykaturze przyjmuje się, że „odpowiednie stosowanie przepisów” może oznaczać stosowanie przepisów odniesienia do danego zakresu odniesienia bez żadnych zmian w ich treści (tzw. stosowanie wprost), stosowanie owych przepisów z modyfikacjami lub niestosowanie określonych przepisów odniesienia do danego zakresu odniesienia w ogóle. W związku z powyższym ustalenia wymaga, jakie regulacje prawne, dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych nauczycieli, będą miały zastosowanie do pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnianych w bcu do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego oraz w jaki sposób powinny być one stosowane.

Przede wszystkim należy zauważyć, że specyfika działalności bcu nie została uwzględniona w regulacjach pragmatycznych zawartych w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela<sup>6</sup> (dalej jako „Karta Nauczyciela”). Nauczyciele bcu nie zostali wymienieni w art. 42 ust. 3 tej ustawy, określającym tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych nauczycieli poszczególnych typów (rodzajów) szkół i placówek. Zatem dla ustalenia wymiaru zajęć osoby niebędącej nauczycielem zatrudnianej w bcu zgodnie z art. 15 ust. 3 Prawa oświatowego nie ma punktu odniesienia w postaci ustawowej regulacji tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczyciela bcu. W tym stanie, w ocenie MEN, do czasu ewentualnego uregulowania w Karcie Nauczyciela pensum nauczycieli bcu, organ prowadzący bcu, na podstawie art. 42 ust. 7 pkt 3 lit. a Karty Nauczyciela, powinien określić tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć nauczycieli bcu i to dopiero będzie stanowić punkt odniesienia do ustalenia wymiaru godzin zajęć osoby niebędącej nauczycielem, zatrudnianej w bcu na podstawie art. 15 ust. 2-4 i 6 Prawa oświatowego.

W ocenie MEN, regulacja zawarta w art. 15 ust. 3 i 6 Prawa oświatowego, nakazująca odpowiednie stosowanie do osoby niebędącej nauczycielem, zatrudnianej w placówce publicznej do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego, przepisów dotyczących tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, oznacza także możliwość

---

<sup>6</sup> Dz.U. z 2024 r. poz. 986.

odpowiedniego stosowania do tych pracowników regulacji zawartej w art. 42 ust. 5b Karty Nauczyciela oraz regulacji, które organ prowadzący może wydać na podstawie upoważnienia zawartego w art. 42 ust. 7 pkt 1 Karty Nauczyciela.

W myśl art. 42 ust. 5b Karty Nauczyciela, nauczyciel, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć zgodnie z ust. 3 i dla którego ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, powinien nauczać odpowiednio większą liczbę godzin w innych okresach danego roku szkolnego. Praca wykonywana zgodnie z tak ustalonym planem zajęć nie jest pracą w godzinach ponadwymiarowych.

Zgodnie z art. 42 ust. 7 pkt 1 Karty Nauczyciela, organ prowadzący szkołę lub placówkę, określa zasady rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego.

Regulacje te mogłyby mieć odpowiednie zastosowanie do pracownika niebędącego nauczycielem, zatrudnianego w bcu do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego w sytuacji gdy w okresie od 1 października 2024 r. do 31 maja 2025 r., przewidziano prowadzenie przez tego pracownika 8 tygodniowych kursów w wymiarze po 40 godzin tygodniowo.

Umowa o pracę lub umowy o pracę zawarte z pracownikiem, zatrudnianym do prowadzenia zajęć w ramach kursów, mogłyby być zawarte na czas określony, dłuższy niż okres trwania kursu, to jest jeden tydzień, i przewidywać w okresie, w jakim zaplanowano określony kurs, prowadzenie zajęć w wyższym wymiarze tygodniowym, niż ustalony dla nauczycieli bcu przez organ prowadzący na podstawie art. 42 ust. 7 pkt 3 lit. a Karty Nauczyciela. Wyższy wymiar zajęć w okresie prowadzenia kursu, mógłby być „równoważony” odpowiednio niższym wymiarem zajęć w innym okresie zatrudnienia. Dopuszczalne byłoby również ustalenie w umowie, że w określonym okresie zatrudnienia, pracownik w ogóle nie będzie prowadził zajęć z uczestnikami kursu, ale będzie wykonywał inne czynności pracownicze związane z prowadzeniem kursu (np. dokumentacyjne).

Niedopuszczalne byłoby jednak takie ukształtowanie warunków umowy, że w niektórych okresach pracownik nie wykonywałby żadnych czynności pracowniczych. Jak wspomniano w części pierwszej niniejszej opinii, umowa o pracę nie powinna bowiem przewidywać okresów przerw, w których praca w ogóle nie będzie przez pracownika wykonywana, a pomimo tego będzie on formalnie pozostawał w zatrudnieniu.

Zgodnie z regulacją zawartą w art. 42 ust. 5b Karty Nauczyciela, wyższy wymiar zajęć w okresie prowadzenia kursu, nie stanowiłby pracy w godzinach ponadwymiarowych, o ile zostałby „równoważony” mniejszą liczbą zajęć dydaktycznych (lub ich brakiem) w innym okresie zatrudnienia, a w związku z tym do tak ustalanego wymiaru zajęć, nie miałyby zastosowania regulacja zawarta w art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela, ograniczająca tygodniową liczbę godzin ponadwymiarowych.

Do zasad rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć pracownika niebędącego nauczycielem miałyby odpowiednie zastosowanie postanowienia aktu wykonawczego organu prowadzącego, wydanego na podstawie upoważnienia zawartego w art. 42 ust. 7 pkt 1 Karty Nauczyciela, określającego zasady rozliczania tygodniowego

obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego.

Ocena, czy funkcjonalne byłoby zawarcie jednej umowy o pracę na czas określony na okres od 1 października 2024 r. do 31 maja 2025 r., przewidującej różny wymiar zajęć z uczestnikami kursu w niektórych okresach w czasie zatrudnienia, czy też zawarcie z pracownikiem prowadzącym kurs w okresie od 1 października 2024 r. do 31 maja 2025 r. kilku umów o pracę na czas określony, należy do pracodawcy, który powinien ocenić w szczególności, czy ta druga opcja nie narusza przepisów art. 25<sup>1</sup> § 1 i 3 Kodeksu pracy. Taka ocena musiałaby być dokonana *ad casu* i uwzględniać konkretne terminy kursów i możliwość powierzenia pracownikowi w okresie, w jakim nie prowadziłby kursów, innych czynności pracowniczych związanych z jego prowadzeniem.

Należy również uwzględnić, że Karta Nauczyciela w art. 35 ust. 1 przewiduje maksymalny wymiar godzin ponadwymiarowych, jakie mogą być przydzielone nauczycielowi. Liczba godzin ponadwymiarowych przydzielona nauczycielowi bez jego zgody nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, zaś liczba godzin ponadwymiarowych przydzielonych nauczycielowi za jego zgodą, nie może przekraczać 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Przepisy dotyczące limitu godzin ponadwymiarowych w tygodniu, znajdują również zastosowanie do zatrudnienia w bcu osoby niebędącej nauczycielem do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego. Niestosowanie tych przepisów i uznanie, że osobie takiej można przydzielić większą liczbę godzin zajęć ponadwymiarowych, niż w nich przewidziana, pozostawałoby w sprzeczności z *ratio legis* uregulowań zawartych w art. 15 ust. 6 w związku z art. 15 ust. 2 i 3 Prawa oświatowego. Skoro przepisy te ograniczają liczbę godzin zajęć dydaktycznych, jakie w ciągu tygodnia może prowadzić taka osoba, to w sprzeczności z tą regulacją byłaby możliwość przydzielenia tej osobie nieograniczonej (większej niż w przypadku nauczycieli) liczby godzin ponadwymiarowych zajęć dydaktycznych.

Zawarcie przez pracodawcę z pracownikiem ośmiu umów o pracę na okres jednego tygodnia, przewidujących prowadzenie zajęć w wymiarze 40 godzin tygodniowo, naruszałoby wskazane wyżej unormowania. Pracownik zatrudniony do prowadzenia kursu co do zasady nie może realizować w ciągu tygodnia zajęć w wymiarze przekraczającym łącznie tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć dydaktycznych nauczyciela teoretycznej lub praktycznej nauki zawodu w branżowym centrum umiejętności, powiększonym o limit godzin ponadwymiarowych, jakie nauczyciel zatrudniony na tych stanowiskach w centrum, mógłby zrealizować w ciągu tygodnia. Wyjątek stanowi sytuacja przewidziana w art. 42 ust. 5b Karty Nauczyciela, dotycząca nauczyciela dla którego, ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego.

*Z poważaniem*

Anna Wiśniewska  
Zastępca Dyrektora  
/ – podpisano cyfrowo/

