

Stanowisko dotyczące rozliczenia godzin niewykonanych w semestrze letnim w roku akademickim 2019/2020 w związku z czasowymi ograniczeniem funkcjonowania uczelni.

Sytuacja epidemiologiczna, i co za tym idzie częściowe ograniczenie funkcjonowania uczelni spowodowało, że część zajęć dydaktycznych nie zostanie zrealizowana w roku akademickim 2019/2020. Tym samym, ilość zajęć wykonanych przez nauczycieli akademickich w ramach pensum dydaktycznego ulegnie zmniejszeniu, a część zajęć ponadwymiarowych nie zostanie wykonana.

W związku z zaistniałą sytuacją, oraz koniecznością przeprowadzenia przez nauczycieli akademickich powyższych zajęć w terminie późniejszym, wychodząc naprzeciw ewentualnym problemom z rozliczeniem niewykonanych, a przypadających w okresie epidemii, godzin dydaktycznych wynikających z pensum oraz zaplanowanych godzin ponadwymiarowych, informujemy, że uczelnie mogą rozważyć skorzystanie z uregulowanego w Kodeksie pracy, dalej KP, w art. 9¹ tzw. **porozumienia o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy**.

Opierając się na definicji prawa pracy zawartej w art. 9 KP, przepisy prawa pracy to zarówno przepisy Kodeksu pracy jak i przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy czy innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Odnosząc powyższe uregulowania bezpośrednio do uczelni, można rozważyć czasowe zawieszenie obowiązujących w nich aktów wewnętrznych, np. regulaminów wynagradzania lub regulaminów pracy w częściach dotyczących rozliczania i wynagradzania za godziny dydaktyczne oraz ponadwymiarowe.

Porozumienie zawieszające, o którym mowa w art. 9¹ KP, należy do kategorii źródeł prawa pracy, a jego postanowienia, których celem jest zawieszenie określonych regulacji prawnych, mają charakter normatywny. Przesłanką uzasadniającą zawarcie pomiędzy pracodawcą i reprezentującą pracowników organizacją związkową porozumienia, jest sytuacja finansowa pracodawcy. Na mocy powyższego porozumienia, można zawiesić stosowanie w całości lub w części porozumienia zbiorowe (inne niż układy zbiorowe) i regulaminy (oraz ewentualnie te statuty, które są tworzone przez pracodawcę). Możliwe jest również zawieranie kilku porozumień zawieszających na krótsze okresy, nie dłużej jednak niż na 3 lata. Ponadto, pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

W przypadku rozważania możliwości czasowego zawieszenia regulaminu pracy lub wynagrodzenia, sugerujemy wcześniejsze skonsultowanie planowanego działania z istniejącymi w uczelni związkami zawodowymi.

Zachęcamy do elastycznego podejścia, zarówno do procesu organizacji czasu pracy w uczelni, jak i wynagrodzenia za godziny niewykonane w ramach pensum dydaktycznego lub godziny ponadwymiarowe, których wykonanie nastąpi w roku akademickim 2020/2021.