

Stanisław Kłak



**Poradnik
Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe
i za godziny doraźnych zastępstw
dla nauczycieli**

Krasne, październik 2024 r.

MATERIAŁ
pomocniczy dla prezesów oddziałów i ognisk ZNP
oraz dyrektorów szkół

Autor opracowania:
Stanisław Kłak – doradca ds. prawnych
Specjalista z zakresu
prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
prawa oświatowego oraz prawa
związkowego

Wszelkie prawa zastrzeżone
Kopiowanie wydawnictwa lub jego części w jakiejkolwiek formie bez pisemnej
zgody autora i wydawnictwa jest zabronione

SKŁAD KOMPUTEROWY: Stanisław Kłak

Opracowanie zawiera cztery części:

CZĘŚĆ I: pojęcie pensum godzin nauczyciela, pojęcie godziny ponadwymiarowej i doraźnego zastępstwa;

CZĘŚĆ II. Kiedy przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe;

CZĘŚĆ III. Godziny ponadwymiarowe a uzupełnianie pensum, odpracowywanie nieodbytych zajęć, odbieranie godzin ponadwymiarowych, zastępstwa koleżeńskie;

CZĘŚĆ IV. Godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw w pytaniach i odpowiedziach;

CZĘŚĆ V. Interpelacje poselskie i wyjaśnienia MEN oraz interpretacje RIO.

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli od wielu lat budzi wątpliwości prawne dla dyrektorów szkół, organów prowadzących szkoły, nauczycieli i związkowców.

Przygotowany poradnik zawiera kompleksową wiedzę prawną w sprawie przyznawania nauczycielom godzin ponadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw oraz ich obliczania i wypłacania.

Ponadto w szczegółowy sposób odpowiada na pytanie: **Kiedy przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe?**

Jest to materiał pomocniczy dla nauczycieli, oddziałów i ognisk ZNP oraz dyrektorów szkół i placówek.

Mam nadzieję, że niniejsze opracowanie będzie bardzo przydatne nauczycielom, prezesom oddziałów i ognisk ZNP oraz dyrektorom szkół.

Stanisław Kłak

CZĘŚĆ I:
**Pojęcie pensum godzin nauczyciela,
pojęcie godziny ponadwymiarowej
i doraźnego zastępstwa**

1. Pojęcie pensum dydaktyczne nauczyciela

Przepisy ustawy Karta Nauczyciela regulują kwestie dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych przez nauczycieli – czyli tzw. pensum godzin. Szczegółowy wymiar pensum dydaktycznego dla wszystkich grup nauczycieli określa Karta Nauczyciela w przepisach :

- art. 42 ust. 3 – tabela
- art.42 ust. 5b.
- art. 42 ust. 5c,
- art. 42 ust. 7 .

Przepis art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela ustala wymiar pensum dla nauczycieli w zależności od miejsca ich zatrudnienia, tj. w przedszkolach, szkołach podstawowych, szkołach ponadpodstawowych (tabela).

Zgodnie z postanowieniem art. 42 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, organ prowadzący szkołę lub placówkę określa:

- 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, o których mowa w ust. 6, oraz przyznaje zwolnienia od obowiązku realizacji zajęć, o których mowa w ust. 3;
- 3) tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć:
 - a) nauczycieli szkół niewymienionych w ust. 3, nauczycieli szkół, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1a, nauczycieli prowadzących kształcenie w formie zaocznej, nauczycieli kolegów pracowników służb społecznych, nauczycieli kształcenia na odległość, bibliotekarzy bibliotek pedagogicznych oraz zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć w formie zaocznej w kształceniu na odległość,
 - b) 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,
 - c) 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,
 - d) nauczycieli praktycznej nauki zawodu we wszystkich typach szkół i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych z tym, że wymiar ten nie może przekraczać 20 godzin.

Art. 42 ust. 5b Karty Nauczyciela jest tzw. uśrednieniem etatu, który brzmi: „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 nadwymiarowych”.

Tzw. pensum uśrednione to pensum ustalane dla nauczyciela, dla którego określony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych. Powyższy przepis dotyczy przede wszystkim nauczycieli realizujących zajęcia w klasach maturalnych.

Zgodnie z art. 42 ust. 5b Karty Nauczyciela nauczyciel, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć np. w wymiarze pensum np. 18 godzin i dla którego ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych (np. w okresie po zakończeniu roku szkolnego przez maturzystów), 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.

Przepisy, nakazują tak ustalić plan zajęć nauczyciela, by średni wymiar godzin w ciągu całego roku szkolnego odpowiadał pensum nauczyciela (np. 18 godzin), wprowadzają normę szczególnego rodzaju, przewidującą realizację zajęć dydaktycznych w rozliczeniu rocznym, a nie tygodniowym. Niedopuszczalne jest zatem różnicowanie wynagrodzenia nauczyciela w zależności od liczby zrealizowanych zajęć.

Należy zauważyć, że art. 42 ust. 5b KN jest jedynie normą techniczną, umożliwiającą dyrektorowi szkoły w trakcie roku właściwą organizację pracy nauczycielowi, którego ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego.

Nie jest to jednak podstawa, aby zmieniać nauczycielowi wymiar zatrudnienia wynikający z umowy o pracę czy aktu mianowania. Wymiar pozostaje więc bez zmian, a zmianie podlega jedynie organizacja pracy w ramach tego etatu.

Nauczyciel z uśrednionym pensum realizuje **w pewnym okresie roku szkolnego mniejszą liczbę godzin, a w innym większą liczbę, nie zaś uśrednioną**. Jednak aby ustalić liczbę godzin ponadwymiarowych realizowanych przez danego nauczyciela w trakcie roku, przyjmuje się **wymiar uśredniony**. Dopiero godziny realizowane ponad ten wymiar stanowią dodatkowo płatne godziny ponadwymiarowe.

Przepis art. 42 ust. 5 Karty Nauczyciela stanowi o tzw. pensum łączonym godziny nauczyciela, które podlega uśrednieniu (często zwane uśrednieniem pensum). Pensum łączone oblicza się dla nauczyciela, który zajmuje więcej niż jedno stanowisko o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze zajęć. W takim przypadku wymiar pensum łączonego to iloraz łącznej liczby realizowanych godzin i sumy części etatów realizowanych w ramach poszczególnych tygodniowych wymiarów godzin zajęć. Wynik jest wówczas zaokrąglany do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczony jest za pełną godzinę. Godziny wyliczone ponad ten wymiar stanowią godziny ponadwymiarowe.

Zmiana stanowiska pracy to przydział godzin o innym wymiarze pensum, np. przydzielenie nauczycielowi języka polskiego (pensum 18-godzinne) godzin na świetlicy (pensum 26-godzinne). Co ważne, nawet przydzielenie kilku godzin o innym wymiarze pensum niż dotychczas będzie częściową zmianą stanowiska pracy, czyli występuje zmiana warunków stosunku pracy nauczyciela. W takim przypadku nauczycielowi należy ustalić pensum łączone zgodnie ze wskazanym wyżej art. 42 ust. 5c Karty Nauczyciela. Zmiana warunków pracy nauczycielowi winna być dokonana w ruchu kadrowym, jak i w trakcie roku szkolnego za porozumieniem stron (zgody stron).

Nauczyciel może być zobowiązany do pracy w wymiarze przekraczającym wskazane wyżej pensum. Ta praca może przybrać dwójaką formę:

- godzin ponadwymiarowych
- i godzin doraźnych zastępstw.

2. Godziny ponadwymiarowe

2.1. Pojęcie godziny ponadwymiarowej

Definicja godziny ponadwymiarowej, a także zasady przyznawania godzin ponadwymiarowych uregulowane są przepisem art. 35 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela.

Zgodnie z **art. 35 ust. 2** ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz. U. z 2024 r. poz. 986, ze zm.) przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

Przez obowiązkowy wymiar zajęć (czyli pensum) należy rozumieć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, o których mowa w art. 42 ust. 3 i 42 ust. 5c Karty Nauczyciela lub tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin ustalony przez organ prowadzący na podstawie art. 42 ust. 7 pkt 3 Karty Nauczyciela.

W związku z powyższym nauczyciel zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może mieć przydzielonych godzin ponadwymiarowych.

2.2. Praca w godzinach ponadwymiarowych

Nauczyciel może być zobowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, tj. posiadanymi kwalifikacjami tylko w szczególnych wypadkach podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

Godziny ponadwymiarowe mają charakter planowy, tj. są ustalane w planie organizacyjnym szkoły. Przydział godzin ponadwymiarowych nauczycielom podlega ograniczeniom ustawowym.

Pracodawca może zobowiązać nauczyciela do pracy w godzinach ponadwymiarowych w liczbie nie przekraczającej 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Natomiast przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Podstawa prawna: art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela

Godziny ponadwymiarowe dyrektor szkoły przydziela konkretnym nauczycielom na początku roku szkolnego i co do zasady są one realizowane przez nauczycieli w trakcie wszystkich tygodni roku szkolnego obowiązkowo, tak jak godziny zajęć przydzielonych w ramach obowiązkowego tygodniowego wymiaru godzin zajęć, tj. pensum godzin.

2.3. Godziny ponadwymiarowe nauczyciela zatrudnionego w niepełnym wymiarze

Przepisy art. 35 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela definiują zakres podmiotowy godzin ponadwymiarowych oraz sytuują je w praktyce wyłącznie jako wynikające wprost z planu nauczania, w odniesieniu do funkcjonującego w szkole stanu zatrudnienia. Co do zasady bowiem liczba realizowanych w danym roku szkolnym godzin ponadwymiarowych w szkole jest pochodną zajęć realizowanych przez nauczycieli zgodnie ze szkolnym planem nauczania ustalonym na podstawie ramowego planu nauczania, określonego w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 maja 2024 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz. U. 2024 r.,

poz. 787). W konsekwencji z arkusza organizacyjnego szkoły, sporządzonego na podstawie szkolnego planu nauczania wynika - po uwzględnieniu tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych faktycznie zatrudnionych nauczycieli (pensum określonego na podstawie art. 42 ust. 3 lub ust. 7 pkt 3 lub ust. 5c Karty Nauczyciela) - liczba realizowanych w szkole godzin ponadwymiarowych. Liczba godzin ponadwymiarowych jest różna w poszczególnych latach szkolnych i zmienia się w zależności od liczby uczniów, oddziałów, nauczanych przedmiotów i liczby zatrudnionych nauczycieli.

W praktyce dyrektor szkoły określa potencjalną liczbę realizowanych w szkole godzin ponadwymiarowych dla poszczególnych nauczycieli już na etapie sporządzania arkusza organizacyjnego szkoły na następny rok szkolny. Już wtedy musi bowiem posiadać informację o możliwości zatrudnienia poszczególnych nauczycieli w pełnym lub niepełnym wymiarze zajęć, w szczególności zaś ustalić wymiar pensum dla nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tych nauczycieli tygodniowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych i którzy zgodnie z art. 42 ust. 5b KN powinni nauczać odpowiednio większą liczbę godzin w innych okresach danego roku szkolnego.

Ustalenie liczby godzin ponadwymiarowych, a także ich przydzielenie konkretnym nauczycielom w danych roku szkolnym należy do czynności organizacyjnych dyrektora szkoły. Zgodnie z treścią art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły może przydzielić nauczycielowi tygodniowo, bez jego zgody, liczbę godzin ponadwymiarowych nieprzekraczającą 1- tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za zgodą nauczyciela, jednakże w wymiarze nieprzekraczającym 1- tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Ponieważ dla większości nauczycieli zatrudnionych w szkole, realizujących ramowe plany nauczania pensum wynosi 18 godzin, stąd dla większości nauczycieli dopuszczalna liczba godzin ponadwymiarowych, którą może przydzielić dyrektor szkoły nauczycielowi bez jego zgody wynosi - 4 godziny, natomiast za zgodą - 9 godzin. Zasada przydzielania nauczycielom godzin ponadwymiarowych bez ich zgody wynika z faktu, że przydzielanie godzin ponadwymiarowych jest czynnością organizacyjną mającą na celu zapewnienie prawidłowej realizacji zajęć dydaktycznych z uczniami (lub zajęć wychowawczych z wychowankami). W sytuacji, gdy dyrektor szkoły z jednej strony musi zapewnić nauczycielowi konkretny wymiar godzin wynikający z pensum, a z drugiej np. spowodować, aby ten sam nauczyciel uczył danego przedmiotu w jednej klasie, a nie dwóch różnych nauczycieli - często musi przydzielić właśnie 1 lub 3 czy 4 godziny ponadwymiarowe i dokonuje tej czynności nie pytając o zgodę nauczyciela.

Przepisy Karty Nauczyciela nie dopuszczają możliwości przydzielania godzin ponadwymiarowych nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze zajęć.

Jeżeli w trakcie roku szkolnego powstaje sytuacja, że nauczyciel zatrudniony w niepełnym wymiarze zajęć może realizować w sposób ciągły i powtarzalny większą liczbę godzin obowiązkowych, możliwa jest zmiana warunków zawartej umowy (umowa na czas określony lub nieokreślony) na zasadzie porozumienia stron. Kiedy pracodawca oświadcza pracownikowi, że jego zamiarem jest zmiana treści zawartej umowy o pracę i podaje nowe warunki zatrudnienia, ale nie składa pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy, a pracownik przyjmuje propozycję pracodawcy, nie mamy wówczas do czynienia z wypowiedzeniem zmieniającym, o którym mowa w art. 42 ustawy z dnia 26 czerwca

1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.), ale ze zmianą umowy na zasadzie porozumienia stron, która odbywa się w formie aneksu do umowy. Pracownik przyjmujący zmianę umowy o pracę powinien wyrazić zgodę na nowe warunki pracy poprzez złożenie swojego podpisu na aneksie.

Reasumując, art. 35 ust. 2 i art. 42 ust. 3 lub art. 42 ust. 5c lub przepisy art. 42 ust. 7 pkt 3 Karty Nauczyciela nie pozwalają na przyjęcie rozwiązania, w którym nauczycielowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy będą przydzielane godziny nadwymiarowe. Przez godzinę nadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Ustawodawca posługuje się więc w tym zakresie pojęciem „tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych” (bez odniesienia do konkretnej umowy danego nauczyciela), a ten został określony w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela art. 42 ust. 7 pkt 3 i jest uzależniony od stanowiska – typu (rodzaju) szkoły.

2.4. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe

Za godziny nadwymiarowe przysługuje nauczycielowi specjalne wynagrodzenie. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy. **Podstawa prawna:** art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela.

Do obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe należy posłużyć się w pierwszej kolejności stawką wynagrodzenia zasadniczego, określoną w tabeli zawartej w załączniku do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 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 pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2024 r. , poz. 755 z późn. zm.)

2.5. Szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe.

Organ prowadzący szkołę, będący jednostką samorządu terytorialnego posiada kompetencje do określania dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.

Podstawa prawna: art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela

Ustalenie w regulaminie, za jakie godziny nadwymiarowe niezrealizowane nauczycielowi przysługuje prawo do wynagrodzenia, a za jakie nie przysługuje – taka regulacja stanowi przekroczenie ustawowego upoważnienia wynikającego z art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Natomiast przedmiotowy przepis art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela upoważnia organ stanowiący regulamin do ustalania w nim jedynie szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. W przytoczonym upoważnieniu mieści się tylko delegacja do ustalenia warunków obliczania i wypłacania należnych kwot, a nie upoważnia do decydowania, kiedy nauczyciel zachowuje lub traci prawo do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe.

W regulaminach wynagradzania nauczycieli organy prowadzące szkołę (JST) winne uregulować zasady obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnego zastępstwa. Zgodnie z orzeczeniami sądów administracyjnych (WSA i NSA) i rozstrzygnięciami nadzorczymi wojewodów ich treść winna być następująca:

1. *Wynagrodzenie za jedną godzinę nadwymiarową i godzinę doraźnego zastępstwa oblicza się dzieląc stawkę osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy, przez miesięczną liczbę godzin obowiązkowego wymiaru godzin.*
2. *Miesięczną liczbę godzin tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, o którym mowa w ust. 1 ustala się mnożąc tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, określony w art. 42 ust. 3 lub w ust. 5c lub ustalony w art. 42 ust. 7 pkt 3 Karty Nauczyciela przez 4,16 z zaokrągleniem do pełnych godzin, w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się jako pełną godzinę.*
3. *Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni, za które nauczyciel, zgodnie z odrębnymi przepisami nie otrzymuje wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe – za podstawę ustalenia liczby godzin nadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, określony w projekcie organizacyjnym szkoły, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy) za każdy dzień, za który nie przysługuje wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe.*
4. *Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i zastępstwa doraźne wypłaca się na podstawie ewidencji zrealizowanych godzin nadwymiarowych i zastępstw zatwierdzonej przez dyrektora szkoły.*
5. *Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i doraźne zastępstwa rozlicza się w okresach miesięcznych.*

3. Godziny doraźnego zastępstwa.

3.1. Pojęcie godziny doraźnego zastępstwa

Zgodnie z art. 35 ust. 2a ustawy Karty Nauczyciela, godzina doraźnego zastępstwa to przydzielona nauczycielowi do realizacji godzina zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych (**czyli pensum**, o którym mowa w art. 42 ust. 3, ust. 5c, 5b i ust. 7), których realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.

3.2. Godziny doraźnego zastępstwa nauczyciela zatrudnionego w niepełnym wymiarze

Doraźnego zastępstwa nie może otrzymać nauczyciel, który realizuje zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin. Z punktu widzenia nauczyciela jest to natomiast kolejna, nieprzewidziana planem pracy, obowiązkowa godzina do przeprowadzenia w danym dniu. Przydzielenie godziny doraźnego zastępstwa jest z kolei sposobem rozwiązywania problemu, który pojawia się niespodziewanie w związku z koniecznością zastąpienia nauczyciela, który z przyczyn niezaplanowanych, często nagłych jest nieobecny i nie może realizować przydzielonych mu w arkuszu organizacji i planie godzin, a konieczne jest przecież zapewnienie opieki uczniom (wychowankom). Opiekę tę może zapewnić inny

nauczyciel, który w danym tygodniu pracy szkoły realizuje obowiązujące pensum, a tym samym przydzielona mu godzina zajęć w zastępstwie oznacza pracę ponad ten obowiązkowy wymiar pensum i który zgodnie z rozkładem zajęć w danym dniu i czasie nie ma zaplanowanych zajęć. Nie ma tu znaczenia fakt, czy w czasie doraźnego zastępstwa nauczyciel realizuje zajęcia dydaktyczne zgodnie z posiadaną specjalnością, czy zajęcia dydaktyczne, do których nie posiada kwalifikacji. Godziny doraźnych zastępstw powołane zostały przepisami Karty Nauczyciela (patrz. art 35 ust. 2a i 3), a zadaniem ich jest zapewnienie opieki uczniom przebywającym w szkole w sytuacji, w której na skutek nieobecności nauczyciela planowe zajęcia nie mogą się odbyć w zwyczajnym trybie. Jedną z podstawowych funkcji szkoły jest jej funkcja opiekuńcza w stosunku do dzieci i młodzieży przebywających na terenie szkoły w czasie zajęć.

Ważne! Doraźnego zastępstwa nie może otrzymać nauczyciel, który realizuje zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin.

3.3. Wynagrodzenie za godziny doraźnych zastępstw

Wynagrodzenie za zrealizowane godziny doraźnych zastępstw wynika z art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela, którego przepis brzmi: *„Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy”*. Oznacza to, że każdy nauczyciel wykonujący pracę w godzinach doraźnych zastępstw ma prawo do wynagradzania z tego tytułu. Przepisy Karty Nauczyciela nie wprowadzają w tym zakresie żadnych wyjątków.

3.4. Szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny doraźnych zastępstw.

Organ prowadzący szkołę, będący jednostką samorządu terytorialnego posiada kompetencje do określania dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.

Podstawa prawna: art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Przepis art. 30 ust. 6 pkt 2 KN upoważnia organ stanowiący regulamin – JST - do ustalania w regulaminie jedynie szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.

CZĘŚĆ II.
**Kiedy przysługuje wynagrodzenie
za godziny nadwymiarowe.**

1. Wynagrodzenie za niezrealizowane godziny nadwymiarowe – wprowadzenie – **Bardzo ważne!**

Definicja gotowości do pracy nauczyciela

Z samej zasady wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, zaś za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy poszczególne przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 Kodeksu pracy w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, wyrok WSA z 27 listopada 2009 r. IV SA/GI 364/09). Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas nieprzepracowany, jeżeli był wówczas gotów do ich wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy – **podstawa prawna:** - art. 81 § 1 Kodeksu Pracy. W związku z powyższym pojawia się problem zdefiniowania gotowości do pracy.

W tej sprawie należy odwołać się do aktualnego orzecznictwa sądowego. Przedstawione tam interpretacje pozwolą na zaktualizowanie stanowiska w sprawie wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe przez nauczyciela.

Gotowość do pracy występuje wówczas, gdy spełnione są następujące warunki:

- 1) Pracownik nie mógł wykonywać pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.
- 2) Istnieje zamiar wykonywania pracy.
- 3) Istnieje realna możliwość wykonywania pracy.
- 4) Pracownik uzewnętrznia wolę świadczenia pracy.
- 5) Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy przez cały czas niemożności wykonywania pracy.

Ponadto godziny nadwymiarowe są zaplanowane w tygodniowym planie zajęć, który wynika z zatwierdzonego arkusza organizacyjnego szkoły/placówki.

Poniżej omówienie warunków gotowości do pracy:

- 1) **Pracownik nie mógł wykonywać pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.** Sformułowanie "przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy" nie powinno być rozumiane wąsko, jako "przyczyny spowodowane przez pracodawcę" czy "przyczyny zawinione przez pracodawcę". Przeszkody uniemożliwiające wykonywanie są to przeszkody niedotyczące pracownika. Zatem zaistnienie przeszkód dotyczących wyłącznie pracownika wyklucza zapłatę wynagrodzenia za gotowość do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2014 r. I PK 150/13).
- 2) **Istnieje zamiar wykonywania pracy.** Chodzi tu o wolę gotowości niezwłocznego podjęcia pracy przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lipca 2016 r. I PK 185/15). Innymi słowy jest to subiektywny zamiar wykonywania umówionego rodzaju pracy, wsparty obiektywną fizyczną i psychiczną zdolnością do świadczenia owej pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2016 r. I PK 185/15). Sama ta przesłanka jest jednak niewystarczająca (zob. niżej).
- 3) **Istnieje realna możliwość wykonywania pracy.** Należy przez to rozumieć stan, w którym pracownik jest fizycznie i psychicznie zdolny do jej wykonywania. O tym wiedzieć musi pracodawca (wyrok Sądu Apelacyjnego z 18 stycznia 2008 r. w Warszawie III APa 105/07).
- 4) **Pracownik uzewnętrznia wolę świadczenia pracy.** Pracownik zachowuje się w ten sposób, że wdanych okolicznościach obiektywnie świadczy to o tym, że jest on gotów do niezwłocznego podjęcia pracy, gdy zostanie do jej wykonywania wezwany lub dopuszczony. Uzewnętrznienie gotowości do pracy określa się też w orzecznictwie, jako zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy - pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wobec

pracodawcy wolę pracownika w dostateczny sposób. Może to więc nastąpić np. w bezpośredniej rozmowie z pracodawcą, przez telefoniczne pytanie pracodawcy o możliwość wykonywania pracy lub zadeklarowanie jej gotowości i pozostawienie pracodawcy informacji o sposobie komunikowania się, czy wreszcie korespondencyjnie (listy, e-maile, SMS-y). Chodzi tu o różne, znane pracodawcy, zachowania pracownika, z których dostatecznie jasno wynika jego wola niezwłocznego podjęcia pracy w danym okresie, gdy zostanie do niej dopuszczony. Zależnie od okoliczności, różna może być też częstotliwość potwierdzania gotowości. Niestety nie można ogólnie wskazać, w jaki sposób i jak często pracownik powinien uzewnętrzniać (demonstrować) swą gotowość do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 13 listopada 2018 r. II PK 214/17, z dnia 7 lipca 2016 r. I PK185/15). Zadeklarowanie gotowości do pracy z istoty rzeczy nie może potwierdzać stanu gotowości do pracy za okresy przypadające przed zgłoszoną deklaracją, jeśli wcześniej pracownik nie uzewnętrzniał wobec pracodawcy woli świadczenia pracy (wyrok z 28 stycznia 2011 r. I PK 167/10).

- 5) **Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy przez cały czas niemożności wykonywania pracy.** Jest to stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć pracę w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 13 listopada 2018 r. II PK 214/17, z 18 lutego 2015 r. III PK 99/14)

Powyższą argumentację utwierdza również uchwała Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów (zasada prawna) z dnia 29 marca 1989 r. (uchwała SN z dnia 29 marca 1989 r. III PZP 53/88, Lex nr 13079),

2. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe: przyznawanie, obliczanie i wypłacanie

Nauczyciel może być zobowiązany do odpłatnej pracy w godzinach nadwymiarowych w szczególnych przypadkach podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach.

Zgodnie z art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

Godziny nadwymiarowe dyrektor szkoły przydziela konkretnym nauczycielom na początku roku szkolnego i są one realizowane przez nauczycieli w trakcie wszystkich tygodni roku szkolnego obowiązkowo, tak jak godziny zajęć przydzielonych w ramach godzin pensum. Liczba godzin nadwymiarowych powierzanych poszczególnym nauczycielom może być zróżnicowana chociażby z uwagi na fakt, że często godziny nadwymiarowe wynikają z konieczności prowadzenia przez jednego nauczyciela wszystkich zajęć z danego przedmiotu w danym oddziale. Za godzinę nadwymiarową przysługuje nauczycielowi wynagrodzenie ustalone według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela i nie ma możliwości, aby dyrektor szkoły, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadwymiarowych, mógł udzielić nauczycielowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Nie pozwala na to powtarzalny, tygodniowy rozkład zajęć.

W świetle art. 30 ust. 6 pkt 2 ustawy - Karta Nauczyciela określenie szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe

i godziny doraźnych zastępstw należy do kompetencji organów prowadzących szkoły, będących jednostkami samorządu terytorialnego. Decyzje w tym zakresie są podejmowane przez samorząd samodzielnie.

Powyższe jest konsekwencją decentralizacji kompetencji państwa w zakresie decydowania o wynagrodzeniach nauczycieli przez jednostki samorządu terytorialnego. Jedną z charakterystycznych cech systemu wynagradzania nauczycieli, który obowiązuje od roku 2000, jest ustawowo określony podział kompetencji w zakresie stanowienia o poszczególnych składnikach płacy nauczycielskiej ogółem – **podstawa prawna:** art. 30 ust. 5 i 6 Karty Nauczyciela. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania ustala w drodze rozporządzenia minimalne wysokości stawek wynagrodzenia zasadniczego, decydując w ten sposób o rozdysponowaniu największej części wynagrodzenia nauczyciela wg jednolitych i podporządkowanych kwalifikacjom zawodowym kryteriów. Wspomnianym rozporządzeniem jest Rozporządzenie 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 pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r., poz. 755, zez zm.). W przywołanym rozporządzeniu w §2 zostały również określone ogólne zasady obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe .

Natomiast organ prowadzący szkoły, będący jednostką samorządu terytorialnego zgodnie z art. 6 ust. 6 Karty Nauczyciela posiada kompetencje do określania wysokości i szczegółowych zasad wypłacania składników wynagrodzenia o charakterze mającym związek z jakością świadczonej pracy, powierzeniem nauczycielowi dodatkowego stanowiska, zajęcia, zadania lub z warunkami pracy, **a także kompetencje do określenia szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw** – podstawa prawna: art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela.

3. Wynagrodzenie nauczyciela za godziny ponadwymiarowe w związku z nieobecnością ucznia korzystającego z nauczania indywidualnego.

Godziny ponadwymiarowe mogą być również przeznaczone na realizację nauczania indywidualnego. Wielokrotnie zdarza się, że z powodu choroby ucznia zajęcia takie nie mogą być przeprowadzone. W takiej sytuacji należy przyjąć, że nauczyciel pozostaje w gotowości do realizowania zajęć nauczania indywidualnego w godzinach ponadwymiarowych. Zgodnie z art. 81§1 z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, ze zm.) nauczyciel pozostaje w gotowości do pracy. W związku z tym zachowuje prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe niezrealizowane z winy nauczyciela. Powyższe potwierdził **Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 6 sierpnia 1987 r. o sygn. III PZP 29/87, OSNC 1989, nr 1, poz. 9.** Sąd Najwyższy stwierdził, że nauczyciel szkoły muzycznej prowadzący indywidualne lekcje w ramach godzin ponadwymiarowych przydzielonych mu w planie organizacyjnym szkoły zachowuje prawo do wynagrodzenia za nieodbyte godziny ponadwymiarowe z powodu choroby ucznia także wtedy, gdy zostanie poinformowany o przyczynie uniemożliwiającej odbycie lekcji. Również w tym samym tonie jest **stanowisko MEN z dnia 5 lipca 2010 r.,** które potwierdza, że nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe niezrealizowane z powodu choroby ucznia objętego nauczaniem indywidualnym. Jest to odpowiedź na interpelację poselską nr 16465 w sprawie

wyliczania nauczycielom wymiaru zajęć dydaktycznych w tygodniu, w którym przypada święto państwowe, www.orka2.sejm.gov.pl. Na uwagę zasługuje również **uchwała składu 7 sędziów z dnia 29 marca 1989 roku (sygn. akt III PZP 53/88)**, Sąd Najwyższy stwierdził, że „*zamieszczanie w planie organizacyjnym szkoły godzin nadwymiarowych przypadających w dniach ustawowo wolnych od pracy oraz w dniach wolnych od pracy i w okresach przerw w pracy szkoły ustalonych w przepisach o organizacji roku szkolnego, w których nie odbywają się zajęcia dydaktyczne lub wychowawcze, nie uprawnia do wynagrodzenia przewidzianego w art. 35 ust. 4 Karty Nauczyciela za nieodbyte godziny nadwymiarowe.*”

Ważne! Reasumując, nauczyciel miał przydzielone godziny nadwymiarowe w planie organizacyjnym szkoły. W związku z powyższym po stronie szkoły istniał obowiązek zorganizowania nauczycielowi zajęć w godzinach nadwymiarowych, a po stronie nauczyciela powstaje gotowość do prowadzenia tych zajęć (nauczanie indywidualne ucznia), nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za nieodbyte godziny nadwymiarowe z powodu choroby ucznia, a także wtedy, gdy zostanie poinformowany o przyczynie uniemożliwiającej odbycie lekcji. Podstawą do wypłaty wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe stanowi art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela.

Ważne! Dlatego nie może być pozbawiony wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. Potwierdza to MEiN: Odpowiedź na interpelację nr 22805 w sprawie nadwymiarowych godzin pracy nauczycieli – Sekretarza Stanu w MEiN Dariusza Piontkowskiego - Warszawa 06.05.2021 r.

Jak również odpowiedź na interpelację nr 29131 w sprawie sytuacji w placówkach oświatowych na terenie Dąbrowy Górniczej - Podsekretarza stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej Macieja Kopcia – Warszawa 6.05.2019 r.

4. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe nauczyciela uczestniczącego w szkoleniu, delegowanego przez pracodawcę (w jego imieniu przez dyrektora szkoły/placówki).

Udzielając odpowiedzi na to zagadnienie prawne należy odwołać się do przepisów Kodeksu pracy w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Zgodnie z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela (w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy) nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. W tej sprawie zastosowanie będzie miał art. 81 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Przepis art. 81 § 1 Kodeksu pracy ma zastosowanie do przypadków, gdy przyczyna niemożności świadczenia pracy dotyczy wyłącznie pracodawcy, a więc nie została spowodowana przez pracownika. Przyczyny uniemożliwiające pracownikowi wykonywanie pracy mogą być przez pracodawcę zawinione lub niezawinione. Przeszkody te mogą mieć charakter obiektywny, całkowicie od pracodawcy niezależny, jak np. brak energii czy awaria urządzeń, ale mogą też wynikać z przyczyn subiektywnych, takich jak np. wadliwe decyzje pracodawcy w zakresie zarządzania lub tak jak w przypadku szkół z realizowania zadań statutowych szkoły (organizacja wycieczek, rekolekcje, udział w konferencjach metodycznych czy szkoleniach na podstawie decyzji pracodawcy itp.). Przyjmuje się, że nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie za niezrealizowane godziny nadwymiarowe tylko i wyłącznie wtedy, gdy był gotów do ich wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących szkoły. W konsekwencji przesłanką istnienia prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy jest pozostawanie w gotowości do wykonywania pracy w szkole, przez co należy rozumieć:

- ❖ istnienie zamiaru wykonywania pracy,
- ❖ istnienie realnej możliwości jej wykonywania,
- ❖ uzewnętrznienie woli jej świadczenia,
- ❖ pozostawanie w dyspozycji pracodawcy przez cały czas niemożności wykonywania pracy – z reguły w szkole lub w innym miejscu wyznaczonym przez dyrektora.

W tej argumentacji utwierdza uchwała Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów (zasada prawna) z dnia 29 marca 1989 r. (uchwała SN z dnia 29 marca 1989 r. III PZP 53/88, Lex nr 13079), zamieszczenie w planie organizacyjnym szkoły godzin ponadwymiarowych przypadających w dniach ustawowo wolnych od pracy oraz w dniach wolnych od pracy i w okresach przerw w pracy szkoły ustalonych w przepisach o organizacji roku szkolnego, w których nie odbywają się zajęcia dydaktyczne lub wychowawcze, nie uprawnia do wynagrodzenia za nieodbyte godziny ponadwymiarowe. Z treści uzasadnienia wynika, że nauczyciel może mieć przydzielone godziny ponadwymiarowe tylko w takich dniach, w których może być realizowany program nauczania, czy wychowania, czyli w dniach, w których przewidywane jest faktyczne prowadzenie zajęć w szkole. Tylko bowiem w takich warunkach powstaje po stronie szkoły obowiązek zorganizowania nauczycielowi zajęć w godzinach ponadwymiarowych, a po stronie nauczyciela gotowość do odbycia tych zajęć. W ocenie Sądu Najwyższego - prowadzi to do wniosku, że zamieszczenie w planie organizacyjnym szkoły określonej liczby godzin ponadwymiarowych w każdym tygodniu bez wyłączenia tych dni, w których zgodnie z obowiązującymi przepisami szkoła nie prowadzi działalności dydaktycznej czy wychowawczej, nie może być uznane za przydzielenie nauczycielowi zajęć w godzinach ponadwymiarowych, uprawniające do wynagrodzenia. Zdaniem Sądu Najwyższego, podstawowym warunkiem uznania za usprawiedliwione nieodbycie przez nauczyciela zajęć w godzinach ponadwymiarowych jest jego gotowość do odbycia tych zajęć. Nie nakłada się natomiast na nauczyciela obowiązku gotowości do wykonania zajęć w godzinach ponadwymiarowych w takich dniach, w których zgodnie z prawem zajęcia te nie odbywają się w szkole. Jeżeli natomiast nie odbył tych lekcji z innych przyczyn, chociażby niezawinionych, a nawet niezależnych od szkoły, zachowuje prawo do takiego wynagrodzenia. Szkoła bowiem, a nie nauczyciel, odpowiada za prawidłową organizację pracy i na niej spoczywa obowiązek umożliwienia nauczycielowi realizacji godzin pracy (także ponadwymiarowych) zgodnie z planem pracy dydaktycznej lub - w przypadku wystąpienia przeszkód - zapewnienie innej pracy w miejsce objętej planem dydaktycznym. Ryzyko realizacji programu spoczywa na szkole, którego nie może ona przerzucić na nauczyciela także wtedy, gdy odbycie lekcji jest uniemożliwione z powodu nieobecności uczniów na skutek zamknięcia szkoły, np. w okresie niskich temperatur, braku opału czy epidemii lub nawet nieusprawiedliwionej nieobecności całej klasy.

Na uwagę zasługuje również stanowisko Sekretarza Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej w odpowiedzi na interpelację nr 9686 z dnia 10 czerwca 2009 r. Z jego treści wynika, że w przypadku uczestniczenia nauczyciela w wycieczkach szkolnych nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe. Powinno być ono naliczone w ten sam sposób, jakby nauczyciel pracował na terenie szkoły. Niezrealizowanie godzin ponadwymiarowych w szkole leży bowiem po stronie szkoły (zorganizowanie wycieczki), a nie nauczyciela. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku uczestniczenia nauczyciela w konferencjach metodycznych czy

szkoleniach na podstawie decyzji pracodawcy. Ocenie podlega bowiem gotowość nauczyciela do świadczenia pracy. Również więc w tym przypadku wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe nauczycielowi przysługuje.

Natomiast wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe nauczyciela w **związku z uczestnictwem w szkoleniu z inicjatywy nauczyciela** (umowa, skierowania pracodawcy), **a nie decyzji pracodawcy nie uprawnia do wynagrodzenia** za niezrealizowane z tej przyczyny godziny nadwymiarowe. Nauczyciel nie pozostaje wówczas do dyspozycji dyrektora i nie ma realnej możliwości świadczenia pracy w godzinach nadwymiarowych.

Reasumując należy uznać, że nauczyciel traci prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe tylko wtedy, gdy ich nieodbycie nastąpiło z przyczyn leżących po jego stronie lub w związku z przypadającym w tygodniu pracy dniem wolnym od pracy. Zachowuje natomiast prawo do wynagrodzenia za takie godziny, gdy ich nieodbycie nastąpiło z przyczyn wprost zależnych od szkoły (np. zorganizowanie w tym czasie wycieczki, akademii, organizacja wycieczek, rekolekcje, **udział w konferencjach metodycznych czy szkoleniach na podstawie decyzji pracodawcy itp.**), jak również od niej niezależnych (np. przerwa w nauczaniu spowodowana warunkami atmosferycznymi, nieusprawiedliwiona absencja uczniów). Szkoła bowiem ponosi ryzyko prowadzenia nauczania, w ramach którego zobowiązana jest zapewnić nauczycielowi realizację przydzielonych mu godzin pracy, w tym nadwymiarowych.

5. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe dla nauczyciela na wycieczce szkolnej

Wycieczki szkolne są integralnym elementem systemu kształcenia i wychowania. Ustawodawca w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela⁴ nie powołuje jednak odrębnych zasad dotyczących wykonywania obowiązków pracowniczych w czasie wycieczek.

Nauczyciel uczestniczący w wycieczce otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w takiej samej wysokości, jak gdyby prowadził zajęcia w danym dniu na terenie szkoły. Ponadto nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, które zostały mu przydzielone w arkuszu organizacyjnym szkoły, gdy niezrealizowanie tych godzin nastąpi na skutek nieodbytych zajęć lekcyjnych w związku z wycieczką szkolną. Brak możliwości realizacji przydzielonych nauczycielowi godzin nadwymiarowych wynika bowiem z przyczyny leżącej po stronie szkoły, zatem w świetle art. 81 §1 Kodeksu pracy nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za te godziny.

Z zasady wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, za czas niewykonywania pracy zaś pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy poszczególne przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 Kodeksu pracy w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z 27 listopada 2009 r., IV SA/GI 364/09). Nauczycielowi przysługuje zatem wynagrodzenie za niezrealizowane godziny nadwymiarowe, jeżeli był gotów do ich wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących szkoły (art. 81 § 1 Kodeksu pracy).

Przesłanką istnienia prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy jest zatem pozostawanie w gotowości do wykonywania pracy, przez co należy rozumieć:

- istnienie zamiaru wykonywania pracy,

- istnienie realnej możliwości jej wykonywania,
- uzewnętrznienie woli jej świadczenia,
- pozostawanie w dyspozycji pracodawcy przez cały czas niemożności wykonywania pracy – z reguły w szkole lub w innym miejscu wyznaczonym przez dyrektora.

Nauczyciel przebywający na wycieczce szkolnej prowadzi zajęcia opiekuńczo-wychowawcze, czyli realizuje zadania zgodnie z tygodniowym planem godzin. Zatem w takiej sytuacji nauczyciel nie powinien być pozbawiony prawa do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, które przysługują mu w danym tygodniu zgodnie z ustalonym planem. Podobnie wypowiedziało się Ministerstwo Edukacji Narodowej w odpowiedzi na interpelację nr 9686 Posła Piotra Stanke z dnia 26 maja 2009 r. – jeśli nauczyciel nie miał możliwości realizacji w ten dzień godzin nadwymiarowych (np. nie był zobowiązany do wykonywania innych zadań) dla celów obliczenia wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe dzień ten traktuje się jako dzień, w którym pracownik pozostaje w gotowości do pracy.

Dni wolne od zajęć dydaktyczno-wychowawczych nie są urlopem dla nauczycieli i co do zasady powinni oni przebywać w szkole zgodnie z wymiarem czasu pracy.

W uchwale z 6 sierpnia 1987 r. (uchwała SN z 6 sierpnia 1987 r. OSNC z 1989 r. nr 1, poz. 9) Sąd Najwyższy orzekł, że nauczyciel traci prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, gdy ich nieodbycie nastąpi z przyczyn leżących po jego stronie. Natomiast przysługuje mu prawo do wynagrodzenia, gdy nieodbycie zajęć nastąpi z przyczyn zależnych od szkoły, tj. zorganizowanie w tym czasie wycieczki, akademii, nieusprawiedliwionej absencji uczniów, z powodu przerwy w nauczaniu wywołanej warunkami atmosferycznymi.

W uchwale z 29 marca 1989 r. (uchwała SN z 29 marca 1989 r., III PZP 53/88), która jest wiążąca dla innych sądów, Sąd Najwyższy stwierdził, że nie należy się wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przypadające w okresach przerw pracy w szkole, w których nie odbywają się zajęcia dydaktyczno-wychowawcze. Ponadto uznał, że zamieszczenie w planie organizacyjnym szkoły godzin nadwymiarowych przypadających w dniach ustawowo wolnych od pracy oraz w dniach wolnych od pracy i w okresach przerw pracy szkoły ustalonych w przepisach o organizacji roku szkolnego, w których nie odbywają się zajęcia dydaktyczne lub wychowawcze, nie uprawnia do wynagrodzenia za nieodbyte godziny nadwymiarowe.

Reasumując. Nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, które zostały mu przydzielone w arkuszu organizacyjnym szkoły i tygodniowym planie godzin, gdy niezrealizowanie tych godzin nastąpiło na skutek nieodbycia się zajęć lekcyjnych w związku z wycieczką szkolną. Dyrektor szkoły/placówki nie może pozbawić nauczyciela wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. Zgodnie z art. 35 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r., poz. 1762) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

Ważne! Dlatego nie może być pozbawiony wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. Potwierdza to MEiN: Odpowiedź na interpelację nr 22805 w sprawie nadwymiarowych godzin pracy nauczycieli – Sekretarza Stanu w MEiN Dariusza Piontkowskiego - Warszawa 06.05.2021 r.

oraz pismo Dyrektora Departamentu Współpracy z Samorządem Terytorialnym MEN z dnia 29 października 2019 r. znak: DWST-WPZN.6001.655.2019.EW kierowane do Zastępcy Prezydenta Miasta Stołecznego Warszawy.

Jak również odpowiedź na interpelację nr 29131 w sprawie sytuacji w placówkach oświatowych na terenie Dąbrowy Górniczej - Podsekretarza stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej Macieja Kopcia – Warszawa 6.05.2019 r.

Na szczególną uwagę w tej sytuacji zasługuje Stanowisko Regionalnej Izby Obrachunkowej w Opolu z dnia 5 stycznia 2023 r. znak: NA.III-422-21/2022

6. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe nauczyciela uczestniczącego w zielonych szkołach, olimpiadach, zawodach sportowych i konkursach

Nauczyciel uczestniczący w zielonych szkołach, olimpiadach, zawodach sportowych, konkursach jest oddelegowany przez dyrektora do innej pracy, którą wykonuje zamiast realizacji swoich lekcji. W związku z powyższym nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w takiej samej wysokości, jak gdyby prowadził zajęcia w danym dniu na terenie szkoły. Ponadto nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, które zostały mu przydzielone w arkuszu organizacyjnym szkoły, gdy niezrealizowanie tych godzin nastąpi na skutek nieodbycia się zajęć lekcyjnych w związku z udziałem w zielonej szkole, olimpiadach, zawodach sportowych, konkursach. Brak możliwości realizacji przydzielonych nauczycielowi godzin nadwymiarowych wynika bowiem z przyczyny leżącej po stronie szkoły, zatem w świetle art. 81 §1 Kodeksu pracy nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za te godziny.

Z zasady wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, za czas niewykonywania pracy zaś pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy poszczególne przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 Kodeksu pracy w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z 27 listopada 2009 r., IV SA/GI 364/09). Nauczycielowi przysługuje zatem wynagrodzenie za niezrealizowane godziny nadwymiarowe, jeżeli był gotów do ich wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących szkoły (art. 81 § 1 Kodeksu pracy).

Podobnie wypowiedziało się Ministerstwo Edukacji Narodowej w odpowiedzi na interpelację nr 9686 Posła Piotra Stanke z dnia 26 maja 2009 r. – jeśli nauczyciel nie miał możliwości realizacji w ten dzień godzin nadwymiarowych (np. nie był zobowiązany do wykonywania innych zadań) dla celów obliczenia wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe dzień ten traktuje się jako dzień, kiedy pracownik pozostaje w gotowości do pracy.

Ważne! Dlatego nie może być pozbawiony wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. Potwierdza to MEiN: Odpowiedź na interpelację nr 22805 w sprawie nadwymiarowych godzin pracy nauczycieli – Sekretarza Stanu w MEiN Dariusza Piontkowskiego - Warszawa 06.05.2021 r.

Jak również odpowiedź na interpelację nr 29131 w sprawie sytuacji w placówkach oświatowych na terenie Dąbrowy Górniczej - Podsekretarza stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej Macieja Kopcia – Warszawa 6.05.2019 r.

Na szczególną uwagę w tej sytuacji zasługuje Stanowisko Regionalnej Izby Obrachunkowej w Opolu z dnia 5 stycznia 2023 r. znak: NA.III-422-21/2022

7. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe za takie dni w roku szkolnym jak: Dzień Edukacji Narodowej, rozpoczęcie i zakończenie roku szkolnego, rekolacje oraz dni, w których przeprowadzany jest sprawdzian w szkole podstawowej czy egzamin maturalny.

Należy wobec powyższego ustalić, za jakie dni pracy zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy oraz Karty Nauczyciela przysługuje wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe. Aby ustalić zasady wypłaty wynagrodzenia za dni wolne od zajęć na podstawie odesłania z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela należy sięgnąć do przepisów Kodeksu Pracy. Odpowiednie zastosowanie znajdzie tutaj przepis art. 151 §3 Kodeksu pracy. Zgodnie z treścią art. 81 §1 pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie.

Trzeba postawić sobie pytanie, czy za takie dni w roku szkolnym jak: Dzień Edukacji Narodowej, rozpoczęcie i zakończenie roku szkolnego, rekolacje, dni w których przeprowadzany jest sprawdzian w szkole podstawowej czy egzamin maturalny?

Na uwagę zasługują dwie uchwały, które znajdują zastosowanie do sytuacji określonych w pytaniu. I tak, w uchwale z dnia 6 sierpnia 1987 r. (OSNC z 1989 r. nr 1, poz. 9) Sąd Najwyższy orzekł, że **nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe, jeśli niezrealizowanie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie szkoły**. Na przykład z powodu Dnia Edukacji Narodowej, rekolacji czy też akademii na rozpoczęcie lub zakończenie roku szkolnego. Z kolei w uchwale z dnia 29 marca 1989 r. (OSNC nr 7-8, poz. 109), która jest wiążąca dla sądów, Sąd Najwyższy stwierdził, że **nie należy się wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przypadające w okresach przerw pracy w szkole, w których nie odbywają się zajęcia dydaktyczno-wychowawcze**. Przerwy te wynikają z organizacji roku szkolnego. Tym rozporządzeniem jest Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego.

Na uwagę zasługują tu dwa wyroki Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 20 listopada 2007 r. II PK 80/07 – o gotowość do pracy i wyrok z dnia 14 grudnia 2009 r. I PK 115/09 - warunki gotowości do pracy.

Dwa powyższe rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego wprowadzają zasady wypłaty wynagrodzenia za godziny nadnormatywne w świetle obowiązujących przepisów Karty Nauczyciela. Uchwały te nie straciły na aktualności, mimo późniejszej zmiany art. 35 Karty. Nadal nie istnieją ustawowe regulacje dotyczące wypłat wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. Nauczyciel może mieć przydzielone godziny nadwymiarowe tylko w dniach, w których może być realizowany program nauczania czy wychowania, czyli w dniach, w których przewidywane jest faktyczne prowadzenie zajęć w szkole. Tylko bowiem w takich warunkach po stronie szkoły istnieje obowiązek zorganizowania nauczycielowi zajęć w godzinach nadwymiarowych, a po stronie nauczyciela powstaje gotowość do prowadzenia tych zajęć. Jeżeli w planie organizacyjnym w określonych dniach nie zostaną przewidziane zajęcia w godzinach nadwymiarowych, nie ma możliwości aby mówić w takim przypadku o zastosowaniu w stosunku do takich sytuacji reguły zawartej w przepisie art. 81 §1 Kodeksu pracy. Za dni, które są przewidziane w planie organizacyjnym szkoły jako wolne od zajęć, nie jest właściwym wypłacanie wynagrodzenia za godziny nadnormatywne. Co za tym idzie nie wypłaca się takiego wynagrodzenia za takie dni przerw, które są przewidziane organizacją roku szkolnego. Są to dni związane z rozpoczynaniem lub kończeniem zajęć w środku tygodnia, z rozpoczęciem lub zakończeniem roku szkolnego. Do takich dni należy

również Dzień Edukacji Narodowej, dni rekolekcji, a także inne dni wolne od zajęć, które nie są równocześnie dniami wolnym od pracy dla nauczycieli. Jeżeli natomiast dni te nie są w planie organizacyjnym szkoły określone jako wolne od zajęć, może powstać obowiązek wypłaty wynagrodzenia za godziny ponadnormatywne, jeżeli pomimo gotowości do pracy nauczyciel z winy pracodawcy nie mógł przystąpić do pracy. Biorąc pod uwagę orzeczenie Sądu Najwyższego z 22 marca 2007 roku (sygn. akt III PZP 1/07) można stwierdzić, że „nauczycielowi za pracę w komisjach maturalnych, wykonywaną poza limitem obowiązkowych zajęć dydaktycznych, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie. Oznacza to, iż nauczyciele powinni otrzymać wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe z tytułu udziału w pracach komisji maturalnych, ale tylko wówczas, gdy praca ta przekracza obowiązujące ich pensum zajęć.” Zgodnie z art. 9c ust. 12 ustawy o systemie oświaty, nauczyciele, w tym nauczyciele będący egzaminatorami, biorący udział w przeprowadzaniu części ustnej egzaminu maturalnego, wykonują czynności związane z przeprowadzaniem tej części egzaminu w ramach zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela. W przypadku wykonywania tych czynności w wymiarze przekraczającym tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe na zasadach określonych w art. 35 Karty Nauczyciela. Analogicznie sytuacja przedstawia się w przypadku nauczycieli przeprowadzających sprawdzian w szkole podstawowej.

Wiceminister Edukacji i Nauki Dariusz Piontkowski w piśmie z dnia 28 marca 2023 r. znak: DWST-WPZN.5022.15.2023.MB kierowanym do Przewodniczącego Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” wyjaśnia m.in, cytując: *„W kwestii uczestnictwa nauczyciela w egzaminach potwierdzających kwalifikacje w zawodzie, w pisemnym egzaminie maturalnym lub egzaminie ósmoklasisty, uprzejmie wyjaśniam, że zgodnie z art. 42 ust. 2b ustawy – Karta Nauczyciela, w ramach obowiązkowego tygodniowego wymiaru zajęć nauczyciel jest obowiązany uczestniczyć w przeprowadzaniu części ustnej egzaminu maturalnego. Natomiast w ramach innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły, nauczyciel jest obowiązany uczestniczyć w przeprowadzaniu odpowiednio: egzaminu ósmoklasisty, egzaminu zawodowego, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie i egzaminu maturalnego - z wyjątkiem części ustnej.*

Zgodnie z powyższym, nauczyciel uczestniczący np. w egzaminie potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie, który w dniu tego egzaminu nie ma przydzielonych zajęć wynikających z obowiązkowego tygodniowego wymiaru zajęć tzw. pensum lub godzin nadwymiarowych, wykonuje swoje obowiązki w ramach zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Natomiast w sytuacji gdy nauczyciel ma zaplanowane lekcje w dniu, w którym jest przeprowadzany egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, i zostanie wskazany do udziału w tym egzaminie, pracuje on w ramach wynagrodzenia, które otrzymałby w tym dniu za realizację zaplanowanych zajęć lekcyjnych. W związku z tym, nauczyciel ten nie może mieć obniżonego wynagrodzenia, ale też nie może mieć roszczeń o dodatkowe wynagrodzenie w przypadku gdy czas pracy przy egzaminie będzie dłuższy niż czas lekcji w danym dniu.

Ważne! Dlatego nie może być pozbawiony wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. Potwierdza to MEiN: Odpowiedź na interpelację nr 22805 w sprawie nadwymiarowych godzin pracy nauczycieli – Sekretarza Stanu w MEiN Dariusza Piontkowskiego - Warszawa 06.05.2021 r.

Jak również odpowiedź na interpelację nr 29131 w sprawie sytuacji w placówkach oświatowych na terenie Dąbrowy Górniczej - Podsekretarza stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej Macieja Kopcia – Warszawa 6.05.2019 r.

Na szczególną uwagę w tej sytuacji zasługuje Stanowisko Regionalnej Izby Obrachunkowej w Opolu z dnia 5 stycznia 2023 r. znak: NA.III-422-21/2022

8. Godziny ponadwymiarowe a opieka nad dzieckiem do 14 roku życia – art. 67e Karty Nauczyciela w związku z art. 188 Kodeksu pracy

Nauczyciel może skorzystać ze zwolnienia z tytułu opieki nad dzieckiem w wieku do 14 lat. Zwolnienie to przysługuje mu zawsze w wymiarze **2 dni**.

2-dniowe zwolnienie z tytułu opieki nad dzieckiem należy się nauczycielowi niezależnie od jego wymiaru zajęć. Z drugiej strony nauczyciel nie może skorzystać ze zwolnienia godzinowego.

Zwolnienie z tytułu opieki nad dzieckiem jest zawsze płatne. Przy ustalaniu wynagrodzenia za czas tego zwolnienia stosowane są zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Oznacza to, że zgodnie z §1 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r. poz. 1455 do podstawy wymiaru takiego wynagrodzenia zalicza się:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- dodatki: za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny oraz za warunki pracy,
- wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe 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.

Do wynagrodzenia, o którym mowa wyżej nie wlicza się wynagrodzenie za czas:

- gotowości do pracy i przestoju,
- urlopu wypoczynkowego oraz innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną (chorobowe)

a także inne świadczenia niebędące wynagrodzeniem (ZFŚS, nagroda jubileuszowa, trzynastka itp.).

Zgodnie z §5 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 927) przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop z tym, że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

Oznacza to, że składniki stałe uwzględniane są w podstawie wymiaru na takich samych zasadach jak w przypadku pensji urlopowej. Należy więc uwzględnić je

w wysokości należnej w miesiącu korzystania ze zwolnienia. Inaczej będzie jednak w przypadku składników zmiennych, ustalanych w wysokości przeciętnej. Dotyczy to w szczególności wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i dorażne zastępstwa. Otóż oblicza się je z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie.

Skoro mamy stosować zasady dotyczące ekwiwalentu urlopowego, to musimy uwzględnić w podstawie wymiaru średnią z godzin nadwymiarowych. Będzie to jednak średnia z miesiąca korzystania ze zwolnienia z tytułu opieki nad dzieckiem.

Ważne! Dlatego nie może być pozbawiony wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. Potwierdza to MEiN: Odpowiedź na interpelację nr 22805 w sprawie nadwymiarowych godzin pracy nauczycieli – Sekretarza Stanu w MEiN Dariusza Piontkowskiego - Warszawa 06.05.2021 r.

Jak również odpowiedź na interpelację nr 29131 w sprawie sytuacji w placówkach oświatowych na terenie Dąbrowy Górniczej - Podsekretarza stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej Macieja Kopcia – Warszawa 6.05.2019 r.

Na szczególną uwagę w tej sytuacji zasługuje Stanowisko Regionalnej Izby Obrachunkowej w Opolu z dnia 5 stycznia 2023 r. znak: NA.III-422-21/2022

9. Urlop okolicznościowy – a wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe

Urlopem okolicznościowym nazywane są przypadki, w których przepisy prawa przewidują zwolnienie pracownika od pracy. Przypadki te określa rozporządzenie w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

Na podstawie § 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jedn. Dz. U. 2014 r. poz. 1632) pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika (w tym nauczyciela) na czas obejmujący:

- a) **2 dni** - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
- b) **1 dzień** - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

Zgodnie z § 16 ust. 1 rozporządzenia MPiPS z dnia 15 maja 1996 r. za czas zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalonego na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. poz. 927) ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy.

Zgodnie z § 5 tego rozporządzenia przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop z tym, że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy.

Zatem w przypadku skorzystania przez nauczyciela ze zwolnienia od pracy – urlopu okolicznościowego – wynagrodzenie za czas tego zwolnienia należy ustalić na

podstawie rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli, ale z pewną modyfikacją – otóż § 5 rozporządzenia w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy (...) nakazuje, aby składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej obliczać z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy. **Wobec tego – przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy – należy uwzględnić wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe z miesiąca, w którym przypadało zwolnienie od pracy.**

Ważne! Dlatego nie może być pozbawiony wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. Potwierdza to MEiN: Odpowiedź na interpelację nr 22805 w sprawie ponadwymiarowych godzin pracy nauczycieli – Sekretarza Stanu w MEiN Dariusza Piontkowskiego - Warszawa 06.05.2021 r.

Jak również odpowiedź na interpelację nr 29131 w sprawie sytuacji w placówkach oświatowych na terenie Dąbrowy Górniczej - Podsekretarza stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej Macieja Kopcia – Warszawa 6.05.2019 r.

10. Urlop do dalszego kształcenia, czyli szkoleniowy – a wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe

Na podstawie art. 68 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć przysługuje urlop płatny dla dalszego kształcenia się oraz inne ulgi i świadczenia związane z tym kształceniem. Nauczyciel może otrzymać urlop płatny lub bezpłatny dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych, a bezpłatny z innych ważnych przyczyn. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 grudnia 2000 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania nauczycielom urlopów dla dalszego kształcenia się, dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych i z innych ważnych przyczyn oraz ulg i świadczeń związanych z tym kształceniem, a także organów uprawnionych do ich udzielania (Dz. U. z 2001 r. Nr 1, poz. 5) ma zastosowanie do nauczycieli realizujących studia w formie szkolnej (np. studia wieczorowe i zaoczne licencjacie, magisterskie i magisterskie uzupełniające).

Zgodnie z § 14 wspomnianego rozporządzenia za czas urlopu szkoleniowego oraz płatnego zwolnienia od pracy nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia. W oparciu o tą regulację prawną, godziny ponadwymiarowe, przydzielone nauczycielowi w planie organizacyjnym szkoły i przypadające do realizacji w okresie urlopu szkoleniowego, traktuje się jak godziny faktycznie przepracowane. Oznacza to, że nauczyciel będzie otrzymywał dokładnie takie samo wynagrodzenie jak za wykonaną pracę.

11. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe dla nauczyciela a rekolekcje wiekopostne

Uczniowie uczęszczający na naukę religii - zgodnie z § 10 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków sposobu organizowania nauki religii w przedszkolach publicznych i szkołach (tekst jedn. Dz. U. 2020 r. poz. 983, ze zm.) - uzyskują trzy kolejne dni zwolnienia z zajęć szkolnych w celu odbycia rekolekcji wielkopostnych, jeśli religia lub wyznanie, do którego należą, nakłada na swoich członków tego rodzaju obowiązek. Należy zaznaczyć, że dni rekolekcji nie są dniami wolnymi od pracy dla nauczycieli, tym bardziej, że zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych

i niepublicznych szkołach i placówkach (tekst jedn. Dz. U. z 2020, poz. 1604, ze zm.) nauczyciel jest zobowiązany do zapewnienia uczniom bezpiecznych warunków w drodze z i na rekolekcje (nie ma obowiązku uczestniczyć w rekolekcjach w kościele). W omawianej sytuacji – podczas rekolekcji wielkopostnych - nauczyciel może być pozbawiony możliwości przepracowania godzin nadwymiarowych, ale korzysta z przepisów dotyczących pracowników pozostających w gotowości do pracy. Zgodnie § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy przy ustalaniu wynagrodzenia określonego procentowo w celu obliczenia wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonania, oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 81 § 1 Kodeksu pracy), dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 3 Kodeksu pracy) oraz wynagrodzenia za czas dyżuru (art. 151 § 3 Kodeksu pracy) - **stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Wynagrodzenie nauczycieli za rekolekcje winno być naliczane z uwzględnieniem godzin nadwymiarowych.**

Ważne! Dlatego nie może być pozbawiony wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. Potwierdza to MEiN: Odpowiedź na interpelację nr 22805 w sprawie nadwymiarowych godzin pracy nauczycieli – Sekretarza Stanu w MEiN Dariusza Piontkowskiego - Warszawa 06.05.2021 r.

Jak również odpowiedź na interpelację nr 29131 w sprawie sytuacji w placówkach oświatowych na terenie Dąbrowy Górniczej - Podsekretarza stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej Macieja Kopcia – Warszawa 6.05.2019 r.

12. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe zajęć rewalidacyjnych, jeśli nie odbyły się z powodu nieobecności ucznia na zajęciach

W Kodeksie pracy są postanowienia odnoszące do stanu gotowości do pracy. Regulacje te dotyczą szczególnych sytuacji, w których pracownik nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, jednocześnie otrzymując wynagrodzenie.

Jednym z wyjątków od powyższej reguły, przewidzianych w Kodeksie pracy, jest norma art. 81 § 1 Kodeksu pracy.

Aby pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie, o którym mowa w art. 81 § 1 Kodeksu pracy, muszą zostać zatem spełnione dwie przesłanki:

- ❖ gotowość do wykonywania pracy po stronie pracownika,
- ❖ przeszkody w wykonywaniu przez pracownika pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

W przypadku pierwszej przesłanki przyjmuje się, że cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są:

- ❖ zamiar wykonywania pracy – rozumiany jako realna chęć świadczenia pracy przez pracownika;
- ❖ faktyczna zdolność do świadczenia pracy przez pracownika – rozumiana jako pełna zdolność fizyczna i psychiczna do wykonywania obowiązków pracowniczych;
- ❖ uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy – rozumiane jako spowodowanie, że pracodawca będzie wiedział, że pracownik pozostaje

w gotowości do pracy. Zgłoszenie gotowości do pracy może nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar świadczenia pracy lub kontynuacji stosunku pracy. W danych okolicznościach sprawy, jednorazowe uzewnętrznienie gotowości pracownika do pracy może być niewystarczające i zaistnieje konieczność dokonywania takiej manifestacji w sposób periodyczny czy systematyczny;

- ❖ pozostawanie w dyspozycji pracodawcy – rozumiane jako stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy, podjąć pracę.

Wymienione przesłanki muszą zostać spełnione łącznie, gdyż tylko w całości obrazują realną gotowość do świadczenia pracy.

Drugą przesłanką warunkującą przysługiwanie pracownikowi wynagrodzenia z art. 81 § 1 Kodeksu pracy jest doznanie przeszkody ze strony pracodawcy w wykonywaniu pracy. Przyczyny dotyczące pracodawcy mogą być od niego zależne lub niezależne. Mogą je stanowić zachowania pracodawcy, w tym osób działających w jego imieniu, podmiotów trzecich, np. innych pracowników, jak również zdarzenia siły wyższej. Ustawodawca w sposób szeroki ukształtował zatem uprawnienie pracownika do wynagrodzenia za gotowość do pracy, przerzucając na pracodawcę ryzyko związane z niemożliwością zapewnienia pracownikowi pracy zgodnie z postanowieniami umowy o pracę.

Zgodnie z przepisem art. 81 §1 Kodeksu pracy pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy – przysługuje wynagrodzenie. Wynagrodzenie to wynika z osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, stawka ta wynosi 60 proc. wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Wiele kontrowersji wywołuje kwestia rozliczania faktycznie nieprzepracowanych godzin zajęć. Należy przyjąć stanowisko, zgodnie z którym wynagrodzenie za zaplanowane a faktycznie nieprzepracowane godziny należne jest wówczas, gdy nauczyciel był gotów do ich realizowania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących szkoły (art. 81 § 1 Kodeksu pracy).

Na uwagę w tym względzie zasługuje uchwała Sądu Najwyższego z 6 sierpnia 1987 r. III PZP 29/87, III PZP 29/87, OSNC 1989, nr 1, poz. 9, który stwierdził, że nauczyciel prowadzący indywidualne lekcje w ramach godzin ponadwymiarowych przydzielonych mu w planie organizacyjnym szkoły zachowuje prawo do wynagrodzenia za nieodbyte godziny ponadwymiarowe z powodu choroby ucznia także wtedy, gdy zostanie poinformowany o przyczynie uniemożliwiającej odbycie lekcji – **podstawa prawna:** art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela w zw. z art. 80 i art. 81 § 1 Kodeksu pracy. Nauczyciel będzie uprawniony do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe niezrealizowane z powodu choroby ucznia lub pobytu w szpitalu. Uchwała Sądu Najwyższego jest wykładnią prawa. Analogiczny pogląd przedstawiono w stanowisku MEN z 5 lipca 2010 r. Jest to odpowiedź na interpelację poselską nr 16465.

Korzystając z tych wskazań interpretacyjnych, należy przyjąć, że w przedstawionej sytuacji nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za gotowość do pracy

w godzinach rewalidacyjnych, ponieważ jest wówczas gotowy do pracy zarówno w aspekcie woli, jak i możliwości wykonywania tej pracy.

Nauczyciel powinien otrzymać wynagrodzenie za gotowość do pracy w niezrealizowanych godzinach rewalidacyjnych, jeśli są to np. godziny ponadwymiarowe. W przypadku godzin rewalidacyjnych przydzielonych w ramach dopełnienia pensum nauczyciela, wówczas wypłata wynagrodzenia za te godziny nie budzi żadnych wątpliwości, ponieważ następuje w ramach wynagrodzenia zasadniczego z góry w pierwszym dniu miesiąca.

Ważne! Dlatego nie może być pozbawiony wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. Potwierdza to MEiN: Odpowiedź na interpelację nr 22805 w sprawie ponadwymiarowych godzin pracy nauczycieli – Sekretarza Stanu w MEiN Dariusza Piontkowskiego - Warszawa 06.05.2021 r.

Jak również odpowiedź na interpelację nr 29131 w sprawie sytuacji w placówkach oświatowych na terenie Dąbrowy Górniczej - Podsekretarza stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej Macieja Kopcia – Warszawa 6.05.2019 r.

13. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe dla nauczyciela korzystającego ze zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonywania doraźnej czynności związkowej wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy

Jeżeli nauczyciel zachował prawo do wynagrodzenia, a więc gdy udzielono mu zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie mogła być wykonana w czasie wolnym od pracy – **podstawa prawna:** art. 31 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, (tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 854), w wynagrodzeniu obliczonym jak ekwiwalent za urlop należało uwzględnić godziny ponadwymiarowe jako średnia wyliczona za okres od września do miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym nauczyciel będzie korzystał ze zwolnienia z pracy - **podstawa prawna:** § 5 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń, (Dz. U. z 2018 r., poz. 2323), w zw. z § 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 1455).

Oznacza to, że przy ustalaniu nauczycielowi wynagrodzenia za czas nieobecności spowodowanej wykonywaniem doraźnej czynności związkowej, uwzględnia się wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, które oblicza się, mnożąc przeciętną miesięczną liczbę godzin z okresu miesiący danego roku szkolnego poprzedzających miesiąc korzystania ze zwolnienia. Powyższe potwierdza wyrok Sąd Najwyższy dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 117/04 (OSNP 2005/16/246).

Pojęcie pełnienia funkcji związkowej jest przy tym rozumiane szeroko. W grę wchodzi tu zarówno funkcje stałe (np. członkostwo w zarządzie związku), jak i doraźne (np. udział w walnym zgromadzeniu jako delegat, występowanie

w sądzie jako pełnomocnik procesowy, czy reprezentowanie organizacji związkowej w trakcie rokowań lub mediacji.

14. Wynagrodzenie za godziny w okresie zwolnienia lekarskiego

Zgodnie z art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w przypadku nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego określa regulamin wynagrodzenia uchwalony przez organ stanowiący tej jednostki.

Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe zgodnie z art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy. Jeżeli nauczyciel przebywa na zwolnieniu lekarskim, to co do zasady brak jest podstaw prawnych do wypłacenia wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe.

Karta Nauczyciela nie reguluje kwestii związanych z rozliczeniem godzin nadwymiarowych przypadających w tygodniach, kiedy nauczyciel w pracy jest nieobecny.

Zgodnie z art 92 §1 Kodeksu pracy za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek: 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia chyba, że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu; 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia; 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

Wynagrodzenie oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Wynagrodzenie chorobowe ustala się z przeciętnego wynagrodzenia wypłaconego w okresie 12 miesięcy poprzedzających niezdolność do pracy. Oznacza to, **że wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe będzie w wynagrodzeniu chorobowym uśrednione za ostatni rok.**

Nauczycielowi, który przebywa na zwolnieniu lekarskim - stosownie do treści art. 92 § 4 Kodeksu pracy - przysługuje **zasiłek chorobowy** (o ile zwolnienie trwa dłużej niż 33 dni) na zasadach określonych w ustawie z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. W takim przypadku w podstawie zasiłku chorobowego **uwzględnia się wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe** w kwotach faktycznie wypłaconych nauczycielowi w okresie podlegającym ustaleniu podstawy zasiłku.

15. Ustawowa zniżka godzin nauczyciela niepełnosprawnego - a godziny nadwymiarowe nauczyciela

Nauczycielowi niepełnosprawnemu posiadającemu znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności, maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy ustala się zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2024 r. poz. 44). Takiemu nauczycielowi obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć proporcjonalnie do obniżenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę. Obniżenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może spowodować zmniejszenia wynagrodzenia oraz ograniczenia innych uprawnień nauczyciela. Nauczycielowi korzystającemu z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie przydziela się godzin ponadwymiarowych.

Nauczyciel, który posiada orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim nie korzysta z obniżonego pensum i może realizować godziny ponadwymiarowe. Ograniczenia w tym zakresie dotyczą tylko nauczycieli z niepełnosprawnością w stopniu znacznym lub umiarkowanym.

Obniżenia wymiaru czasu pracy nie stosuje się, 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 - **podstawa prawna:** art. 16 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Oznacza to, że nauczyciel niepełnosprawny, który chce pracować w godzinach ponadwymiarowych musiałby wystąpić do lekarza o zgodę na niestosowanie obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Reasumując. Nauczycielowi niepełnosprawnemu zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, który korzysta z obniżonego wymiaru czasu pracy nie wolno przydzielać godzin ponadwymiarowych.

16. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe w czasie świąt

W kwestii naliczania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w czasie świąt np. Bożego Narodzenia, uprzejmie wyjaśniam, że zgodnie z przywołaną wcześniej uchwałą składu siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego – Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 marca 1989 r., sygn. akt III PZP 53/88, „zamieszczenie w planie organizacyjnym szkoły godzin ponadwymiarowych przypadających w dniach ustawowo wolnych od pracy oraz w dniach wolnych od pracy i w okresach przerw w pracy szkoły ustalonych w przepisach o organizacji roku szkolnego, w których nie odbywają się zajęcia dydaktyczne lub wychowawcze, nie uprawnia do wynagrodzenia przewidzianego (...) za nieodbyte godziny ponadwymiarowe.” Warto zauważyć, że w uzasadnieniu do uchwały, sąd zaznaczył, że powyższa zasada nie dotyczy „przydzielonych nauczycielowi prawidłowo zajęć w godzinach ponadwymiarowych, także w wymienionych dniach wolnych od pracy lub w okresach przerw w pracy, jeżeli szkoła prowadzi wówczas określoną działalność dydaktyczną lub wychowawczą. Odnosi się to także do placówek oświatowo-wychowawczych o ruchu ciągłym (np. domy dziecka, internaty, ośrodki szkoleniowe, zakłady wychowawcze oraz szkoły zaoczne), w których zajęcia prowadzone są również w niedziele czy święta.”.

Mając na uwadze ww. uchwałę oraz obowiązujące przepisy prawa, tzn. ustawę z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1920),

oraz rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (tekst jedn. 2023 r.. poz. 1211, z późn. zm.), nauczycielowi nie przysługuje wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe zamieszczone w planie organizacyjnym szkoły w następujących dniach:

- 1) stycznia - Nowy Rok,
- 2) 6 stycznia - Święto Trzech Króli,
- 3) pierwszy dzień Wielkiej Nocy,
- 4) drugi dzień Wielkiej Nocy,
- 5) 1 maja - Święto Państwowe,
- 6) 3 maja - Święto Narodowe Trzeciego Maja,
- 7) pierwszy dzień Zielonych Świątek,
- 8) dzień Bożego Ciała,
- 9) 1 listopada - Wszystkich Świętych,
- 10) 11 listopada - Narodowe Święto Niepodległości,
- 11) 25 grudnia – pierwszy dzień Bożego Narodzenia,
- 12) 26 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia;
- 13) niedziele,
- 14) wolnych od pracy w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, określonych przez Prezesa Rady Ministrów, w drodze rozporządzenia,
- 15) zimowej przerwy świątecznej, która trwa od dnia 23 grudnia do dnia 31 grudnia lub od dnia 22 grudnia do dnia 31 grudnia, jeżeli dzień 22 grudnia wypada w poniedziałek,
- 16) wiosennej przerwy świątecznej, która rozpoczyna się w czwartek poprzedzający święta i kończy w najbliższy wtorek po świętach,
- 17) ferii zimowych, które trwają dwa tygodnie w okresie od połowy stycznia do końca lutego, ferii letnich, które rozpoczynają się w dniu następującym po dniu zakończenia rocznych zajęć dydaktyczno-wychowawczych i kończą się z dniem 31 sierpnia

17. Dni wolne od pracy i święta przypadające w tygodniach pracy, urlopy bezpłatne - a wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe - c.d. - autorstwa Krzysztofa Lisowskiego prawnika – publikacja LEX/el.2012

Przepisy pragmatyki nauczycielskiej nie określają zasad obliczania godzin nadwymiarowych w niepełnych tygodniach pracy (ze względu na wystąpienie np. dnia ustawowo wolnego od pracy lub dnia urlopu bezpłatnego); definiując jedynie samo pojęcie godziny nadwymiarowej. Ponadto pragmatyka nauczycielska określa w art. 30 ust. 6 pkt 2 KN, że organ prowadzący określa w uchwale szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. W ramach sformułowania "warunki wypłacania" mieścić powinno się określenie przypadków zachowania bądź utraty prawa do godzin nadwymiarowych faktycznie niezrealizowanych, podobnie wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie z dnia 24 czerwca 2008 r. (wyrok WSA z dnia 24 czerwca 2008 r. II SA/OI 329/08, LEX nr 519111).

Tak więc na tle zaprezentowanego stanu prawnego wynika, że warunki obliczania wynagrodzenia z tytułu godzin nadwymiarowych określa regulamin wynagradzania, podejmowany w trybie uchwały przez organ prowadzący szkołę będącym jednostką samorządu terytorialnego. W przypadku szkół samorządowych nie ma więc ogólnie

wiążącego, (tj. obejmującego swoim obowiązaniem cały kraj) aktu prawnego, który regulowałby omawiane kwestie.

Zgodnie z obowiązującym prawem każdy organ prowadzący przyjmuje własne sposoby obliczania wynagrodzenia z tytułu godzin nadwymiarowych – często kopiując regulacje z § 6 ust. 5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (tekst jedn. 2023 . poz.1289) - dalej r.d.w.z. Na jego podstawie dla ustalenia wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia - za podstawę ustalenia liczby godzin nadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 7 KN, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy) za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy. Liczba godzin nadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być jednak większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym.

Na takiej podstawie każdy dzień ustawowo wolny obniża obowiązkowe pensum o 1/5. Po zmniejszeniu obowiązkowego pensum zajęć w ww. sposób uzyskujemy obowiązujący wymiar zajęć w danym tygodniu. Odnosimy go do ilości godzin przepracowanych faktycznie w tym tygodniu i uzyskujemy w ten sposób ilość godzin nadwymiarowych.

Aby obliczyć wynagrodzenie z tytułu godzin nadwymiarowych w tygodniach, w których przypadają dni wolne od pracy, przede wszystkim należy odnieść się do treści uchwały zawierającej regulamin wynagradzania nauczycieli. Jeżeli jednak takich regulacji uchwała ta nie zawiera, jedynym sensowym rozwiązaniem jest zastosowanie innych przepisów na zasadzie analogii (analogia legis). Najbliższym systemowo przepisem jest przywołany powyżej § 6 ust. 5 r.d.w.z. Jest to analogia wymuszona wystąpieniem luki prawnej przy jednoczesnym zobowiązaniu pracodawcy do obliczenia i wypłaty wynagrodzenia, zaś z drugiej strony ustawowego prawa pracownika do otrzymania wynagrodzenia, (jest ogólną zasadą prawa pracy).

Instrukcja Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 27 stycznia 2010 r. (Rzeczposp.DF.2010.34.3) wskazuje, że w odniesieniu do ustalenia liczby godzin przypadających w poszczególne dni tygodnia należy tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin pensum podzielić przez obowiązujący nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć pięciodniowy tydzień pracy, np. dla nauczyciela, którego pensum wynosi 18 godzin (18 : 5). Daje to 3,6 stanowiące dzienną liczbę godzin do przepracowania. Zatem mnożąc tę liczbę przez ilość dni pracy w danym tygodniu, uzyskujemy wymiar obowiązkowego pensum pracy nauczyciela. Następnie odejmując od tej wartości ilość faktycznie przepracowanych godz. przez nauczyciela, uzyskamy informację dotyczącą ilości przepracowanych godzin nadwymiarowych.

18. Przerwy świąteczne, a wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe

Zasada ustalania prawa do wynagrodzenia w okresach przestoju, na podstawie art. 81 § 1 k.p., moim zdaniem nie do końca jest adekwatna w zakresie kwestii ustalenia prawa do wynagrodzenia w okresach przerw świątecznych. Prawo do wynagrodzenia w okresie przestoju z przyczyn dotyczących pracodawcy, związane

jest bowiem z przesłanką gotowości pracownika do świadczenia pracy. Ustalenie prawa do wynagrodzenia wymaga to więc zabiegów "indywidualizujących" stan prawny i "konkretyzację" stanu faktycznego.

Na podstawie ukształtowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego sformułowano przesłanki, których łączne spełnienie uzasadnia przyjęcie gotowości pracownika do pracy. Zalicza się do nich: zamiar wykonywania pracy, faktyczną (realną) możliwość jej wykonywania, zewnętrzny, nie budzący wątpliwości po stronie pracodawcy wyraz woli jej świadczenia oraz pozostawanie w dyspozycji podmiotu zatrudniającego przez cały czas niemożności wykonywania pracy. Pod pojęciem gotowości do pracy rozumie się stan świadomości i woli pracownika obiektywnie zdolnego do wykonywania pracy, polegający na rezygnacji z pełnej swobody dysponowania swoją osobą i czasem oraz na godzeniu się na ograniczenia tej wolności na rzecz pracodawcy, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 1959 r. (wyrok SN z dnia 9 maja 1959 r. II CR 262/59, PiZS 1960, nr 7, poz. 62). Pracownik pozostaje w gotowości do świadczenia pracy, gdy pozostaje do dyspozycji pracodawcy, czyli pozostaje w miejscu określonym przez pracodawcę (z reguły teren zakładu pracy), lub pozostaje w innym miejscu przez siebie wskazanym, gdy pracodawca bezprawnie nie dopuścił pracownika do pracy. Przez pozostawanie w gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p. należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć pracę, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r. (wyrok SN z dnia 2 września 2003 r. I PKN 345/02, Pr. Pracy 2004, nr 2, poz. 37). W przypadku doznania przeszkód w świadczeniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie na podstawie art. 81 § 1 k.p., który to przepis reguluje w całości taką sytuację.

Aby więc ustalić prawo do wynagrodzenia w powodu przestoju, o którym mowa w art. 81 § 1 k.p. należy ustalić dwie podstawowe kwestie; to czy przerwa nastąpiła w dniu stanowiącym ciąg normalnego toku pracy oraz czy pracownik pozostawał do dyspozycji pracę i mógł podjąć pracę na żądanie pracodawcy.

Przerw świątecznych, wskazanych w treści § 3 ust. 1 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 18 kwietnia 2002 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (tekst jedn. z 2023 r. poz. 1211, ze zm.) – dalej r.o.r.s., kategorią tzw. dodatkowych nie można utożsamiać z dni wolnych od pracy, zarządzanych przez dyrektora szkoły, na podstawie kompetencji określonej w § 5 r.o.r.s. A tylko w przypadku dodatkowych dni wolnych od zajęć, rozporządzenie zobowiązuje do organizacji zajęć opiekuńczych (§ 6a r.o.r.s.). Zgodnie z definicją, o której mowa w art. 35 ust. 2 KN, godzinami ponadwymiarowymi są nie tylko zajęcia dydaktyczne, ale również zajęcia wychowawcze i opiekuńcze. W związku z tym, niezrealizowanie godzin dydaktycznych w ramach godzin ponadwymiarowych nie oznacza automatycznie, że nauczyciel nie zrealizował żadnych godzin ponadwymiarowych. Godziny te mogą być bowiem zrealizowane przez nauczyciela także poprzez zajęcia opiekuńczo-wychowawcze. Zatem podczas dodatkowych dni wolnych od pracy szkoła, co do zasady, musi pracować, poprzez organizację zajęć opiekuńczych, które dla nauczycieli są godzinami zwykłej pracy. Ci nauczyciele, którzy podczas dodatkowych dni wolnych od pracy świadczą pracę uzyskują prawo do normalnego wynagrodzenia, zaś ci którzy jej wprawdzie nie świadczą a pozostają w dyspozycji pracodawcy i mogą bezzwłocznie ją podjąć, zachowują prawo do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 81 § 1 k.p.

Jednakże przerwy świąteczne mają inny charakter – szkoła nie ma w tym czasie obowiązku organizowania zajęć opiekuńczych. Jeżeli ich nie organizuje, to trudno

uzasadnić tezę o powstaniu uprawnienia nauczycieli do wynagrodzenia z art. 81 § 1 k.p., gdyż ze względu na zamknięcie szkoły praca nie mogła być w ogóle przez nauczycieli podjęta, zatem nie mogli oni pozostawać w gotowości do pracy.

Jeżeli jednak w okresie przerw świątecznych szkoła organizowała zajęcia opiekuńcze, zaś nauczyciele pozostający w gotowości do pracy mogli ją podjąć na żądanie pracodawcy, żądanie ustalenia i wypłaty wynagrodzenia na podstawie art. 81 § 1 k.p. może mieć uzasadnienie prawne.

Wynagrodzenie, o którym mowa w art. 81 § 1 Kodeksu pracy, oblicza się w oparciu o treść rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień z pracy (tekst jedn. z 2014 r. poz. 1632) - dalej r.w.n.p. Zgodnie z treścią § 4a r.w.n.p. w celu obliczenia wynagrodzenia za jedną godzinę za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonania, oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 81 § 1 k.p.), w odniesieniu do składników wynagrodzenia określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości, określonego stawką miesięczną - wynagrodzenie za 1 godzinę ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

Zgodnie z treścią art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela, wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy. W związku z tym, pod pojęciem "wynagrodzenia" należy rozumieć to wynagrodzenie, które zostało wskazane w treści ww. normy.

Miesięczna stawka wynagrodzenia jest określona w załączniku (tabela) do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 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 pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2024 r. poz. 755, ze zm.) – dalej r.p.n.

Instrukcja Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 27 stycznia 2010 r. (Rzeczposp.DF.2010.34.3) wskazuje, że aby ustalić miesięczną liczbę godzin do przepracowania u nauczycieli, należy tygodniową liczbę godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych wynikających z art. 42 ust. 3, 4a i 7 pkt 3 KN (tzw. pensum) pomnożyć przez średnią liczbę tygodni w miesiącu kalendarzowym, ustaloną w § 2 ust. 2 r.p.n. Aby ustalić miesięczną liczbę godzin pracy nauczyciela, resort edukacji proponuje więc zastosować wskaźnik 4,16, przy zastosowaniu zasady zaokrąglania do pełnych godzin (czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę).

19. Urlop wypoczynkowy nauczyciela, a wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe

Szczegółowe zasady obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy zawiera rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r. poz. 1455) – dalej r.w.u.n. Zgodnie z treścią § 4 r.w.u.n. wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oblicza się, mnożąc przeciętną miesięczną liczbę godzin z okresu miesiący danego roku szkolnego poprzedzających miesiąc

rozpoczęcia urlopu, a jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy od roku szkolnego - z tego okresu, przez godzinową stawkę wynagrodzenia przysługującą w miesiącu wykorzystywania urlopu.

Urlop wypoczynkowy w placówkach feryjnych odpowiada okresowi ferii i długości ich trwania (art. 64 ust. 1 KN). Zgodnie z treścią § 3 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 18 kwietnia 2002 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (tekst jedn. z 2023 r. poz. 1211, ze zm.) – dalej r.o.r.s ferie letnie rozpoczynają się w dniu następującym po dniu zakończenia rocznych zajęć dydaktyczno-wychowawczych i kończą się z dniem 31 sierpnia. Co do zasady w większości szkół zajęcia dydaktyczno-wychowawcze kończą w najbliższy piątek po 20 czerwca (§ 2 ust. 1 r.o.r.s.).

Zatem czerwiec jest miesiącem rozpoczęcia urlopu – w rozumieniu § 4 r.w.u.n. Jednocześnie brak jest norm prawnych umożliwiających uśrednianie godzin ponadwymiarowych w okresie tego miesiąca. Norma § 4 r.w.u.n. umożliwia jedynie uśrednienie godzin ponadwymiarowych "z okresu miesiący danego roku szkolnego poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu". Ze sformułowania "poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu" wynika, że ostatnim miesiącem okresu uśrednienia godzin ponadwymiarowych jest maj.

Z tego względu godzin ponadwymiarowych z czerwca nie powinno się uwzględniać w uśrednieniu.'

Uwaga! Opinia prawna do pkt 16, 17 i 18 opracowana przez Krzysztofa Lisowskiego – prawnika piszącego do Lexa.

WAŻNE!. Reasumując ogólnie - Zasadą jest, że jeżeli pracownik, który jest gotów do wykonywania pracy i pozostaje w dyspozycji pracodawcy, natomiast doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, które uniemożliwiają mu wykonywanie pracy, to przysługuje mu wynagrodzenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 111/05, OSNP z 2006 r. nr 23-24, poz. 347).".

CZĘŚĆ III.

**Godziny ponadwymiarowe a uzupełnianie pensum,
odpracowywanie nieodbytych zajęć,
odbieranie godzin ponadwymiarowych,
zastępstwa koleżeńskie**

1. Godziny ponadwymiarowe dla nauczyciela, który uzupełnia pensum

Nauczyciel uzupełniający etat – pensum godzin, nie może mieć godzin ponadwymiarowych, ale w szkole w której uzupełnia etat, a nie w macierzystej. Wynika to z faktu, że konstrukcja uzupełnienia etatu z art. 22 Karty Nauczyciela przewiduje jedynie uzupełnienie godzin do pełnego etatu. Nauczyciel, który uzupełnia pensum, jest nadal zatrudniony w pełnym wymiarze w szkole macierzystej. Między nauczycielem a szkołą, w której uzupełnia on wymiar zajęć, nie powstaje nowy stosunek pracy. Przez cały czas uzupełniania zajęć nauczyciel pozostaje wyłącznie pracownikiem dotychczasowej szkoły i to nadal zatrudnionym w pełnym wymiarze zajęć.

Natomiast dyrektor szkoły macierzystej może przydzielić godziny ponadwymiarowe nauczycielowi uzupełniającemu pensum w innej szkole. Nauczyciel, choć w szkole macierzystej realizuje tylko część pensum, to jednak formalnie pozostaje w zatrudnieniu w pełnym wymiarze zajęć. Oznacza to, że takiemu nauczycielowi można przydzielić godziny ponadwymiarowe.

W sytuacji, gdyby godziny ponadwymiarowe chciał przydzielić nauczycielowi dyrektor szkoły, w której uzupełnia on pensum godzin, to wówczas musi on zawrzeć z tym nauczycielem odrębną umowę o pracę obejmującą te godziny. Powinna być to umowa o pracę na czas określony.

Podstawa prawna: art. 22 ust. 1, art. 30 ust. 6 pkt 2, art. 35 ust. 2-3 ustawy z 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 986, ze zm.)

2. Odebranie nauczycielowi godzin ponadwymiarowych

W trakcie roku szkolnego **można wprowadzić do organizacji pracy szkoły zmiany**, które nie naruszają stosunku pracy, w tym wymiaru zatrudnienia. Do takich należą na przykład zmniejszenie liczby godzin ponadwymiarowych lub całkowite odebranie nauczycielowi godzin ponadwymiarowych i równoczesne przydzielenie tych godzin innemu nauczycielowi.

W szkołach feryjnych zmiany kadrowe co do zasady występują tylko w maju. Zgodnie z art 30 ust. 3 Karety Nauczyciela mogą się one odbywać tylko z końcem roku szkolnego, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. W tym okresie może być dokonywane wypowiedzenie stosunku pracy (np. w związku z całkowitą lub częściową likwidacją szkoły) lub wypowiedzenie warunków pracy (np. wymiaru zatrudnienia, zmiana stanowiska pracy).

Przydział godzin dla nauczyciela odbywa się zgodnie z zatwierdzoną organizacją szkoły (arkuszem organizacyjnym szkoły lub aneksem do arkusza). Szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym, w tym przydział godzin poszczególnym nauczycielom przygotowuje dyrektor szkoły w projekcie organizacji na dany rok szkolny, który zatwierdza organ prowadzący w terminie do 30 maja każdego roku. W przypadku konieczności wprowadzenia zmian w organizacji w trakcie roku szkolnego, w tym w przydziale godzin ponadwymiarowych, dyrektor szkoły zobowiązany jest przygotować aneks do organizacji i przedłożyć go do zatwierdzenia organowi prowadzącemu.

Odebranie godzin ponadwymiarowych nauczycielowi to nie pogorszenie warunków pracy. Odebranie nauczycielowi przydzielonych wcześniej **godzin ponadwymiarowych** lub zmniejszenie ich wymiaru nie wpływa na stosunek pracy. Nie wymaga zatem zastosowania form prawnych zmieniających wymiar zatrudnienia nauczyciela. Dyrektor powinien **jedynie pisemnie poinformować** nauczyciela o zmianie w przydziale godzin ponadwymiarowych. Brak zgody nauczyciela na

zmniejszenie wymiaru godzin ponadwymiarowych nie ma mocy **wiążącej dla decyzji dyrektora**.

Podstawa prawna:

- Ustawa z 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz. U. z 2024 r. poz. 986 r. ze zm.) - art. 20 ust. 3, art. 27 ust. 1, art. 35.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 12 maja 2004 r. (I PK 454/03; OSNP 2005 nr 3 poz. 32).

3. Odpracowywanie nieodbytych zajęć lekcyjnych przez nauczyciela.

W ostatnim czasie dyrektorzy szkół zobowiązują nauczycieli do odpracowywania nieodbytych zajęć lekcyjnych przez nauczycieli. Odbywa się to w sytuacji, gdy nauczyciel nie zrealizował zajęć lekcyjnych lub innych czynności wynikających w danym dniu lub dniach z planu nauczania. A dotyczy to przede wszystkim następujących sytuacji, gdy nauczyciel:

- 1) nie mógł zrealizować zajęć z powodu nieobecności klasy, (np. pojechała na wycieczkę, wyszła do kina lub teatru) i nie sprawuje nad tą klasą opieki podczas tych wyjść/wyjazdów. W naturalny sposób nie wynikająca z jego winy sytuacja, ma "okienko" lub odwołane zajęcia (w przypadku pierwszej lub ostatniej godziny),
- 2) uczestniczył jako członek komisji w zorganizowanym przez szkołę konkursie przedmiotowym, który odbył się w czasie, w którym zaplanowane miał zajęcia dydaktyczne, został zobowiązany do odpracowania niezrealizowanej godziny dydaktycznej przypadającej w czasie trwania konkursu,
- 3) uczestniczył jako członek zarządu związku zawodowego organizacji związkowej w naradzie, spotkaniach, konkursach, uzgodnieniach aktów prawnych wykonując ustawowe związkowe obowiązki,
- 4) miał usprawiedliwioną nieobecność w pracy (np. zwolnienie lekarskie, itp.),
- 5) uczestniczył w egzaminie organizowanym przez szkołę, a wynikającym z przepisów prawa, itp.
- 6) nie mógł zrealizować nauczania indywidualnego w związku z chorobą ucznia i innych przyczyn niezawinionych przez nauczyciela,
- 7) ma dni wolne od zajęć dydaktycznych, np. wiosenna i zimowa przerwa świąteczna oraz tzw. dni dyrektorskie.

Następnie w terminie późniejszym obligowani są do "odpracowania" nieodbytych zajęć poprzez prowadzenie lekcji w zastępstwie za nieobecnego nauczyciela. W efekcie nauczyciel nie otrzymuje wynagrodzenia za zastępstwo, ponieważ dyrekcja uznaje to jako odpracowanie niezrealizowanej godziny.

Przepisy oświatowe w żaden sposób nie przewidują możliwości "odrabiania" pensum, czy godzin ponadwymiarowych przez nauczyciela w innych tygodniach. W takich przypadkach może bowiem dojść do przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy, a wtedy nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe lub doraźnych zastępstw (godziny wychowawcze, opiekuńcze i dydaktyczne realizowane ponad pensum nauczyciela w tygodniu).

W sytuacji, o których mowa w pkt od 1 do 5), gdy nauczyciel nie realizował swoich godzin wynikających z tygodniowego planu nauczania, nie ma obowiązku

odpracowywania tych zajęć. Wspomniane zajęcia nie były realizowane przez nauczyciela z jego winy lecz z winy pracodawcy lub wynikające z przepisów prawa.

Jeżeli planowe godziny zajęć, które nie zostały zrealizowane przez nauczycieli z powodów, o których mowa wyżej, są godzinami ich podstawowego obowiązkowego wymiaru zajęć, to nie ma potrzeby ich "odpracowywania". Praca w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, o którym mowa w art. 42 ust. 3 ustawy z 26.01.1982 r. - powinna być z góry przewidziana i ujęta w planie pracy szkoły na dany rok szkolny oraz przydzielona konkretnemu nauczycielowi. Jeżeli taka godzina nie zostanie zrealizowana z przyczyn niezależnych od nauczyciela, należy mu się wynagrodzenie bez "odpracowania". Natomiast do obowiązków dyrektora należy zorganizowanie zastępstwa za nieobecnego nauczyciela. Bez wątplenia wyjazd uczniów na wycieczkę lub udział nauczyciela w egzaminach, wyjścia do teatru i kina stanowi przyczynę niezależną od nauczyciela. **Nieco inna jest sytuacja nauczycieli, gdy klasa lub oddział, w których ma zajęcia lekcyjne wyjechała na wycieczkę lub wyszła, np. do teatru, kina itp.** Oczywiście w okresie, kiedy klasa - oddział przebywa na wycieczce, wyszła do kina, teatru, itp. dyrektor szkoły może przydzielić wspomnianemu nauczycielowi, który nie może uczestniczyć w zajęciach lekcyjnych zgodnie z planem nauczania inne zajęcia w ramach obowiązkowego czasu pracy, bowiem w tym czasie określeni nauczyciele pozostają do dyspozycji dyrektora.

Jednocześnie zgodnie z przepisami rozporządzenia MEN z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (tekst jedn. Dz.U. 2023 r. poz. 1211 ze zm.) zimowa i wiosenna przerwa świąteczna nie jest okresem urlopu wypoczynkowego dla nauczycieli. Jest to okres, kiedy zgodnie z organizacją roku szkolnego w szkołach feryjnych przypada przerwa w zajęciach dydaktyczno-wychowawczych. Nie są to również dni wolne od pracy – zgodnie z przepisami prawa pracy. Dotyczy to również innych dni wolnych od zajęć dydaktycznych. Nauczyciele w tym czasie nie realizują zajęć dydaktycznych, ale oprócz zajęć wychowawczych nauczyciel w taki dzień może być zobowiązany do wykonywania innych zajęć i czynności na terenie placówki. Nauczyciel tak naprawdę wykonuje pracę w dany dzień lub pozostaje w gotowości do pracy, a zatem powinien odpowiednio zaznaczyć swoją obecność tego dnia w szkole.

Jeżeli obowiązkowe zajęcia lekcyjne nauczyciela wypadają w dni wolne od zajęć dydaktycznych lub w dni ustawowo wolne od pracy, to nauczyciel nie musi tych zajęć odpracowywać. Jednak nie może mieć to wpływu na realizację podstawy programowej, a dyrektor szkoły tak musi zaplanować zajęcia, aby została ona mimo tego zrealizowana. Nauczyciel zobowiązany jest do jej realizacji w ramach czasu pracy i ustalonego wynagrodzenia m.in. obowiązkowego pensum – **podstawa prawna:** art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela. W każdym tygodniu powinien zatem wypracować odpowiednią liczbę godzin pensum. Jednak przepisy nie zobowiązują nauczyciela do odpracowania obowiązkowych zajęć w sytuacji, gdy w danym okresie przypada np. dzień wolny od zajęć dydaktycznych, dzień wolny od pracy, wycieczek szkolnych, dzień zakończenia lub rozpoczęcia roku szkolnego. Ponadto czas zajęć uczniów nie może przekraczać ustalonej tygodniowej normy wynikającej z przepisów rozporządzenia MEN z 20 maja 2024 r. r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz. U. z 2024 r. poz. 781). To dyrektor szkoły, w ramach sprawowanego nadzoru pedagogicznego, odpowiada za to, aby liczby godzin w ramach danego etapu edukacyjnego z zajęć z określonego przedmiotu były nie mniejsze, niż wymienione w ramowym planie nauczania. Dyrektor szkoły powinien tak zaplanować zajęcia dydaktyczne w szkole, aby możliwa była realizacja podstawy

programowej danego przedmiotu. Jeśli jest to niemożliwe, nauczyciel może realizować zajęcia ze swojego przedmiotu w ramach doraźnego zastępstwa płatnego w sytuacji nieobecności innego nauczyciela w szkole lub dyrektor powinien przydzielać innym nauczycielom godziny doraźnych zastępstw zgodnie z **art. 35 ust. 2a Karty Nauczyciela** lub zatrudnić innego nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas określony zgodnie z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela w związku z zaistnieniem potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela.

W żadnym z wymienionych wyżej przypadków nie wystąpi i nie może wystąpić z prawnego punktu widzenia tzw. „odpracowywanie zajęć” przez nauczyciela.

4. Zastępstwa koleżeńskie.

W polskim prawie pracy zostały przewidziane sytuacje, w których pracodawca ma obowiązek zwolnienia pracownika od pracy z części lub całego dnia z przyczyn, które uniemożliwiają mu stawienie się do pracy i jej świadczenie, jeżeli taki obowiązek wynika z Kodeksu pracy i przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy. Regulacje na ten temat zostały zawarte w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 roku poz. 1632 ze zm.). W niektórych przypadkach pracownik, mimo nieobecności, zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie nakładają na pracodawcę obowiązku zwolnienia od pracy pracownika w celu umożliwienia mu załatwienia prywatnych spraw w czasie pracy. Regulacje takie mogą znajdować się natomiast **w regulaminie pracy**, który określać ma m.in. przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy – podstawa prawna: art. 104¹ § 1 pkt 9 Kodeksu pracy.

Odbywa się to w ten sposób, że obowiązki nieobecnego danego dnia nauczyciela wykonuje wskazana przez nieobecnego osoba, oczywiście, jeśli posiada odpowiednie kwalifikacje.

Oznacza to, że w regulaminie pracy możliwe jest ustalenie, że pracownik może uzyskać zwolnienie od pracy **w celu załatwienia swoich spraw**, prawnie uregulowane. Kwestia prywatnego wyjścia w czasie pracy i zastosowania tzw. zastępstwa koleżeńskiego może być stosowana, o ile zostanie uregulowana - określona regulaminem pracy szkoły. Takie zwolnienie nauczyciela od pracy można uznać za dopuszczalne, ale skutkuje koniecznością zorganizowania zastępstwa w czasie zajęć. Zgodnie z art. 35 ust. 2a Karty Nauczyciela sytuacja taka wpisuje się w definicję doraźnego zastępstwa, która wynika z art. 35 ust. 2a Karty Nauczyciela, gdyż stanowi realizację zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, która następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela. W takim przypadku dyrektor szkoły/placówki musiałby wskazać nauczyciela, który zrealizuje zajęcia w czasie nieobecności innego nauczyciela. Aby liczba godzin danego nauczyciela w miesiącu zgadzała się, nauczyciel **nieobecny musiałby odpracować te zajęcia za zastępującego go nauczyciela w tym samym miesiącu.**

W przeciwnym wypadku z wynagrodzenia nauczyciela zwolnionego od pracy należałoby w następnym miesiącu odliczyć wynagrodzenie za niezrealizowane godziny – **podstawa prawna:** art. 87 § 7 Kodeksu pracy. Natomiast nauczycielowi zastępującemu należy wypłacić dodatkowe wynagrodzenie za doraźne zastępstwa – podstawa prawna: art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela). Zgodnie z art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela wypłata wynagrodzenia za doraźne zastępstwa następuje na koniec miesiąca. W związku z powyższym „odpracowanie” godzin zastępstwa musi nastąpić w tym samym miesiącu.

Żadne przepisy oświatowe nie przewidują możliwości zastępowania nieobecnego nauczyciela przez innego wyłącznie na podstawie porozumienia obu tych osób oraz bez odnotowywania w dziennikach lekcyjnych i dziennikach zajęć. Jeżeli te kwestie nie zostały uregulowane w regulaminie pracy szkoły/placówki, to stosowane w praktyce zastępstwa koleżeńskie są niezgodne z prawem. Zgodnie z art. 7 ust. 2 pkt 6 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły jest odpowiedzialny za zapewnienie bezpieczeństwa uczniom podczas zajęć organizowanych przez szkołę. Zatem dyrektor szkoły/placówki zezwalając na nierejestrowane i niepłatne zastępstwa, ponosi odpowiedzialność za bezpieczeństwo uczniów na zajęciach prowadzonych przez osobę, która w sposób nieformalny zastępuje nieobecnego nauczyciela. W sytuacji, gdy zdarzy się wypadek, dyrektor będzie pociągnięty do odpowiedzialności (karnej, dyscyplinarnej) na równi z osobą prowadzącą zajęcia z uczniami.

Dzienniki lekcyjne lub dzienniki zajęć stanowią podstawę do wypłaty wynagrodzenia nauczycielowi. Jeśli nauczyciel nie odnotowuje danych zajęć w dzienniku, nie ma podstaw prawnych do wypłaty wynagrodzenia za godziny doraźnych zastępstw danego dnia. Również w sytuacji odwrotnej: prowadzenie zajęć z uczniami, odnotowane w dzienniku lekcyjnym lub dzienniku zajęć, daje podstawę do wypłaty wynagrodzenia. Zatem nauczyciel, realizując zastępstwo koleżeńskie i odnotowując ten fakt w dzienniku, może domagać się wypłaty wynagrodzenia za realizację godzin doraźnych zastępstw.

CZĘŚĆ IV.
Godziny ponadwymiarowe
i godziny doraźnych zastępstw
w pytaniach i odpowiedziach.

1. Czy dyrektor szkoły, który jest zwolniony z realizacji tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych może mieć przydzielone godziny zastępstw za nieobecnego nauczyciela?

Dyrektor szkoły może realizować w szczególnych przypadkach godziny doraźnych zastępstw. Organizowanie zastępstw za nieobecnych nauczycieli ma na celu zapewnienie opieki uczniom przebywającym w szkole w czasie trwania zajęć lekcyjnych, a także efektywne wykorzystanie czasu trwania zajęć dla realizacji procesu dydaktyczno-wychowawczego. Każdy nauczyciel, jeśli zaistnieje taka potrzeba w szkole, może realizować doraźne zastępstwa. Za zrealizowaną godzinę doraźnego zastępstwa nauczyciel otrzymuje pełne wynagrodzenie, a zatem zobowiązany jest w ramach tego zastępstwa prowadzić "pełnowartościowe" zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze. Wynagrodzenie za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszerzgowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy, art. 35 ust. 2a i ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela.

Dyrektor szkoły może również realizować doraźne zastępstwa. Jednak takie godziny powinny być przydzielane wyłącznie w wyjątkowych sytuacjach, jeżeli nie ma możliwości powierzenia realizacji tych godzin innemu nauczycielowi.

Dyrektor szkoły korzysta zazwyczaj z obniżonego pensum lub jest w ogóle zwolniony z realizacji zajęć – zgodnie z art. 42 ust. 6 Karty Nauczyciela, którego treść brzmi: *Dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole, a także nauczycielowi, który obowiązki kierownicze pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć w zależności od wielkości i typu szkoły oraz warunków pracy lub zwalnia się ich od obowiązku realizacji zajęć, o których mowa w ust. 3.*

Czas pracy dyrektora szkoły pozostający do dyspozycji po obniżeniu pensum (lub po całkowitym zwolnieniu z obowiązku realizacji pensum) powinien być wykorzystany na realizację dodatkowych zadań wynikających ze sprawowanej funkcji. Zgodnie z art. 42a ust 3 ustawy Karta Nauczyciela, nauczyciel korzystający z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może mieć **godzin ponadwymiarowych**. Zakaz ten nie dotyczy jednak dyrektorów i wicedyrektorów **szkół** oraz nauczycieli pełniących inne stanowiska kierownicze w **szkole**. **Godziny ponadwymiarowe dyrektora szkoły. Art. 42a ust. 3 Karty Nauczyciela ma brzmienie:** Nauczycielowi korzystającemu z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie przydziela się godzin ponadwymiarowych.

Art. 42 ust. 6a Karty Nauczyciela w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 września 2018 r. stanowi, że osobom wskazanym powyżej korzystającym z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie przydziela się godzin ponadwymiarowych, chyba że:

- jest to konieczne dla zapewnienia realizacji ramowego planu nauczania w jednym oddziale,
- gdy jest to konieczne dla zapewnienia realizacji ramowego planu nauczania w więcej niż jednym oddziale za zgodą organu prowadzącego szkołę.

Wynika z tego, że jeżeli zachodzi okoliczność wskazana powyżej można dyrektorowi przydzielić godziny ponadwymiarowe, ale z pewnością powinna być to sytuacja

wyjątkowa, gdyż sama idea obniżonego pensum osób sprawujących funkcje kierownicze w szkole ma na celu umożliwienie dyrektorowi pełniejszego realizowania zadań wynikających z pełnionej funkcji.

Jeżeli godziny nadwymiarowe wynikają z ramowego planu nauczania zasadne będzie przydzielenie ich dyrektorowi, gdyż spełniona zostanie przesłanka wskazana w art. 42 ust. 6a Karty Nauczyciela.

2. Kto powinien ustalać zastępstwa dla dyrektora, czy nauczyciel przez niego wyznaczony?

Dyrektor sam sobie przydziela godziny doraźnych zastępstw. Nie będzie z tym szedł do Wójta Gminy (Burmistrza/Prezydenta Miasta Starosty). O tym fakcie winien poinformować organ prowadzący szkołę. Ostatecznie te godziny do wypłaty winien zatwierdzić organ prowadzący szkołę. Czy tak się dzieje? Oczywiście, że nie. Za zrealizowane godziny doraźnych zastępstw należy nauczycielowi zapłacić, w tym także dyrektorowi szkoły.

Nie jest niczym nadzwyczajnym, że pracodawcą pracownika, w tym dyrektora szkoły jest jednostka organizacyjna, czyli szkoła/placówka, a czynności z zakresu prawa pracy wykonuje osoba lub organ nią zarządzający, tj. Wójt/Burmistrz/Prezydent, Starosta. Powyższe wynika z art. 10 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r.

Przywołany przepis brzmi: *Organ prowadzący szkołę lub placówkę odpowiada za jej działalność. Do zadań organu prowadzącego szkołę lub placówkę należy w szczególności: ... za wykonywanie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do dyrektora szkoły lub placówki;*

3. Czy w szkole powinien być uchwalony regulamin przydzielania zastępstw doraźnych?

Przepisy prawa nie nakładają na dyrektora szkoły obowiązku opracowania regulaminu przydzielania doraźnych zastępstw nauczycielom. W myśl zapisów art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu m.in. szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. Powyższy regulamin podlega uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli. Gdyby w tym regulaminie organ prowadzący nałożył na dyrektorów szkół obowiązek opracowania regulaminu przydzielania godzin doraźnych zastępstw, to wtedy taki regulamin należałoby opracować.

Jeżeli w szkole funkcjonuje regulamin przyznawania doraźnych zastępstw, to taki regulamin z mocy prawa jest nieważny. Brak jest delegacji prawnej do wydania tego typu Regulaminu.

4. Czy mogą funkcjonować w szkole zastępstwa koleżeńskie?

Z praktyki szkolnej wynika, że w szkołach mają miejsce również tzw. „zastępstwa koleżeńskie” za nieobecnego nauczyciela, które polegają na wzajemnym, nieodpłatnym zastępowaniu się umawiających się nauczycieli. **Aktualnie obowiązujące przepisy prawa, o których była wyżej mowa, nie regulują**

w żaden sposób powyższych kwestii. Jeśli zatem w szkole funkcjonuje taka praktyka, to całkowita odpowiedzialność za takie działania spada na barki dyrektora i poszczególnych nauczycieli. Powyższa kwestia winna być ewentualnie uregulowana w Regulaminie Pracy Szkoły.

5. Czy za nieobecnego nauczyciela dyrektor może wysłać na zastępstwo nauczyciela bez kwalifikacji, i czy ten zastępujący nauczyciel może wpisać realizację zajęć, do których nie ma kwalifikacji, czy też powinien wysłać nauczyciela z kwalifikacjami? (obaj są w danym czasie dyspozycyjni)

Niedopuszczalne jest zlecanie nauczycielowi w ramach zastępstwa prowadzenia lekcji merytorycznych z przedmiotów sprzecznych z kwalifikacjami danego pedagoga. W takiej sytuacji nauczyciel może poprowadzić zajęcia zgodnie ze swoją specjalnością lub zajęcia opiekuńczo-wychowawcze. **Odpowiadając na zadane pytanie, to dyrektor w pierwszej kolejności powinien przydzielić godziny doraźnych zastępstw nauczycielowi z wymaganymi kwalifikacjami.**

Zobowiązanie do poprowadzenia zajęć za nieobecnego nauczyciela jest nakładane w trybie polecenia służbowego, które wydaje osoba upoważniona do działania w imieniu pracodawcy – **podstawa prawna:** art 100 §1 Kodeksu pracy, czyli zazwyczaj dyrektor lub ewentualnie wicedyrektor. Niedopuszczalne jest zlecanie nauczycielowi w ramach zastępstwa prowadzenia lekcji merytorycznych z przedmiotów sprzecznych z kwalifikacjami danego pedagoga. W takiej sytuacji nauczyciel może poprowadzić zajęcia zgodnie ze swoją specjalnością lub zajęcia opiekuńczo-wychowawcze. Jeśli nauczyciel posiada kwalifikacje w szerszym zakresie niż aktualny przydział przedmiotów, w szkole samorządowej może je poprowadzić bez obowiązku uprzedniego wyrażenia zgody.

Natomiast w innych szkołach, gdy nauczyciel miałby wykonywać zadania wykraczające poza zakres umowy o pracę (która wymienia konkretne przedmioty, a nie tylko stanowisko nauczyciela w szkole danego typu), z myślą o przydzielaniu zastępstw można w formie pisemnej dokonać (za zgodą nauczyciela) zmiany umowy – **podstawa prawna:** art. 29 § 4 Kodeksu pracy lub zakresu obowiązków (bez zgody pedagoga) na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku - art. 42 § 4 Kodeksu pracy.

Reasumując, z doraźnym zastępstwem mamy do czynienia wówczas, gdy pierwotnie dana godzina zajęć z uczniami została przydzielona konkretnemu nauczycielowi, a w związku z jego nieobecnością zajęcia ma poprowadzić inny nauczyciel. Na przykład, jeśli dyrektor zmienia plan zajęć w ten sposób, że w konkretny dzień na daną godzinę dyrektor zaplanował zajęcia biblioteczne z uczniami, a w tej samej klasie w poprzednim planie lekcji uczniowie danej klasy mieli matematykę, bibliotekarz nie prowadzi zastępstwa, tylko realizuje własną godzinę w ramach pensum.

Samo przydzielenie zastępstwa nie musi następować w żadnej szczególnej formie. Przepisy Karty Nauczyciela i Kodeksu pracy nie nakazują wydania polecenia służbowego w pisemnej formie. Jeśli nic innego nie wynika ze statutu placówki lub obowiązujących w niej regulaminów (np. pracy), wystarczające jest ustne poinformowanie o fakcie i terminie przydzielenia zastępstwa na lekcji za nieobecnego kolegę lub w formie zwyczajowo przyjętej, np. na tablicy informacyjnej w pokoju nauczycielskim. Natomiast takie polecenie powinno dojść

do wiadomości nauczyciela w taki sposób i z wyprzedzeniem, aby nauczyciel mógł wywiązać się z obowiązku poprowadzenia dodatkowych zajęć.

Nauczyciel, który otrzymuje prawidłowo wydane polecenie służbowe zrealizowania zastępstwa, nie może odmówić poprowadzenia dodatkowej lekcji ani też zajęć, które nie są przydzielane za jego zgodą.

Jedynie w wyjątkowych przypadkach, gdy nauczyciel z uzasadnionych przyczyn nie chciałby się podejmować realizacji zastępstwa, może zgłosić dyrektorowi lub innej upoważnionej osobie prośbę o odjęcie dodatkowej godziny. Każdy taki przypadek jest rozpatrywany indywidualnie, z tego względu nauczyciel nie ma żadnej gwarancji pozytywnego rozpatrzenia wniosku. Ponadto powinien w miarę możliwości jak najszybciej zgłaszać i uzasadniać ewentualne przeszkody w realizacji zastępstw, aby osoba odpowiedzialna miała szansę rozważenia zmiany organizacji lekcji i przydzielenia zastępstwa innemu nauczycielowi. Podane przez nauczyciela motywy powinny więc dotyczyć ważnych przyczyn utrudniających lub uniemożliwiających obecność na lekcji wyznaczonej w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.

Nauczyciel, który otrzymuje prawidłowo wydane polecenie służbowe zrealizowania zastępstwa nie może odmówić poprowadzenia dodatkowej lekcji, a zajęcia nie są przydzielane za jego zgodą.

Nauczyciel, który bezzasadnie odmawia przyjęcia dodatkowych zadań związanych z zastępstwem lub ich nie wykonuje, naraża się na odpowiedzialność dyscyplinarną, ponieważ narusza podstawowy obowiązek służbowy wynikający z realizacji zadań szkoły: dydaktycznych, opiekuńczych i wychowawczych – **podstawa prawna:** art. 75 ust. 1 w zw. z art. 6 pkt 1 i art. 91b ust. 1 Karty Nauczyciela. Może także ponieść odpowiedzialność porządkową – **podstawa prawna:** art 108 Kodeksu pracy. Dodatkowo, w przypadku zatrudnienia na umowę o pracę nauczyciel musi się liczyć z możliwością utraty pracy, gdyż jego umowa o pracę może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem.

6. Czy nauczyciel biblioteki lub pedagog może być wysłany na zastępstwo płatne w czasie swoich godzin pracy ustalonych grafikiem? Czy może mieć podwójnie płacone za tę samą godzinę?

Nie. Takie działanie dyrektora szkoły/placówki jest bezprawne. Potwierdza to również Ministerstwo Edukacji Narodowej, które uznało, „że pogwałceniem prawa jest sytuacja, w której bibliotekarz czy pedagog szkolny nie może wykonywać swoich podstawowych obowiązków, gdyż w tym czasie został wysłany przez dyrektora do prowadzenia zajęć w ramach godzin doraźnych zastępstw. Nauczyciel bibliotekarz czy pedagog szkolny może – podobnie jak każdy inny nauczyciel – prowadzić doraźne zastępstwa tylko po godzinach pracy, a za dodatkową pracę musi otrzymać wynagrodzenie”.

Bezprawne jest także wliczanie doraźnych zastępstw w ramy 40-godzinnego czasu pracy. Artykuł 35 ust. 2 Karty Nauczyciela wyraźnie ustala, że godziny zastępstw są to godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej obowiązującego nauczyciela pensum. Tygodniowy wymiar tych zajęć określa art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela i w powiązaniu z tym przepisem należy interpretować art. 35 ust. 2a.

Dyrektor szkoły, który wbrew obowiązkowi nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę, bezpodstawnie obniża wysokość tego wynagrodzenia, dopuszcza się wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Czyn ten podlega karze grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł (art. 282 Kodeksu pracy).

Roszczenie pracownika o zaległe wynagrodzenie ulega przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne (art. 291 Kodeksu pracy). W świetle art. 39 ust. 4 KN wynagrodzenie za godziny doraźnych zastępstw jest składnikiem wynagrodzenia wypłacanym z dołu w ostatnim dniu miesiąca, a wyjątkowo w jednym z ostatnich pięciu dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia, które nauczyciel otrzymuje z góry. W takiej sytuacji termin przedawnienia roszczenia o zapłatę za godziny doraźnych zastępstw rozpoczyna bieg w jednym z tych dni. Oznacza to, że roszczenia o wynagrodzenia z kilku miesięcy przedawniają się w różnych terminach. Wniesienie pozwu do sądu powoduje przerwanie biegu przedawnienia. Przedawnienie nie biegnie, dopóki postępowanie sądowe nie zostanie zakończone (art. 295 Kodeksu pracy).

Pedagogowi szkolnemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, jeśli prowadzi zajęcia w ramach godzin doraźnych zastępstw, ale w zasadzie nie powinno dochodzić (z uwagi na czas wykonywania zadań pedagoga) do wyznaczania doraźnych zastępstw pedagogowi szkolnemu w okresie ustalonych godzin realizowania pensum, ponieważ w ramach swoich godzin pracy (wyznaczanych zazwyczaj w grafiku) realizuje zadania związane z zajmowanym stanowiskiem. Nie powinno się delegować pedagoga w czasie, kiedy wykonuje pensum, do realizacji godzin doraźnych zastępstw. Doraźne zastępstwa mogą być wyznaczane po zrealizowaniu obowiązkowych dziennych zajęć (lub przed zajęciami). Zlecenie doraźnych zastępstw w czasie realizacji obowiązkowego pensum przez pedagoga szkolnego oznacza uznanie, że realizacja takich zajęć jest jednym z obowiązków pedagoga realizowanych w ramach jego czasu pracy.

Podstawa prawna:

- 1) Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2024 r. poz. 986, zez zm.) – **art. 35, art. 42 ust. 1, ust. 7.**
- 2) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9.08. 2017 r. w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1798) – **§ 24.**

7. Czy sekretarka może zastępować w świetlicy nieobecnego nauczyciela?

Sekretarka nie może zastępować w świetlicy nieobecnego nauczyciela, gdyż nie ma wymaganych do tego kwalifikacji, a ponadto w tym czasie ma realizować swoje zadania jako sekretarka. Patrz podobnie jak w pkt. 6. Może tylko na chwilę zastąpić nauczyciela, dopóki dyrektor nie znajdzie nauczyciela, aby ten mógł realizować zastępstwo za nieobecnego nauczyciela.

8. Czy w szkole z oddziałem przedszkolnym nauczycielowi bez kwalifikacji do przydzielonego zastępstwa, będącemu na urlopie (ferie zimowe, wakacje) można przydzielić zastępstwa w oddziale przedszkolnym ? Oddział przedszkolny w tym czasie pracuje. Czy też zastępstwa można było przydzielić nauczycielowi z edukacji wczesnoszkolnej lub nauczycielowi edukacji przedszkolnej, który w tym czasie nie miał zajęć?

Zastępstwa mogą być przydzielane nauczycielowi, który ma odpowiednie kwalifikacje do prowadzenia danego typu zajęć, w tym zajęć w przedszkolu. Jeżeli dyrektor w danym czasie ma do dyspozycji nauczyciela, który nie prowadzi zajęć lekcyjnych, a ma kwalifikacje do prowadzenia zajęć w przedszkolu lub oddziale przedszkolnym, to w takiej sytuacji winien przydzielić godziny nauczycielowi zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. W tym konkretnym przypadku, o którym mowa w pytaniu, zastępstwo może być przydzielone nauczycielowi bez wymaganych kwalifikacji tylko w sytuacji, gdy w danym czasie nie ma wolnego nauczyciela, który ma kwalifikacje do prowadzenia zajęć w przedszkolu lub oddziale przedszkolnym.

9. Czy w szkole mogą być prowadzone zastępstwa w ramach łączenia klas i oddziałów?

Dyrektor szkoły łączący na jednej godzinie lekcyjnej klasę z inną klasą, mającą w tym czasie lekcję, postępuje niezgodnie z prawem. **Takie łączenie klas z punktu widzenia prawa jest niedopuszczalne.** Takie działania naruszają przepisy trzech rozporządzeń, tj. §13 rozporządzenia MEN z 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli, §7 i nie tylko rozporządzenia MEN z 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół, rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31.12.2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r. poz. 1604 ze zm.)

Sprawy bezpieczeństwa i higieny uczniów w szkole reguluje znowelizowane rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach. Zgodnie z §2 wspomnianego rozporządzenia dyrektor zobowiązany jest do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pobytu uczniów w szkole lub placówce, ale również uczestnictwa w zajęciach organizowanych przez szkołę poza obiektami należącymi do tych jednostek.

Łączenie klas na zajęcia lekcyjne w związku z brakiem nauczyciela danej klasy odbywa się najczęściej w dwóch przypadkach - sytuacjach:

Pierwszy przypadek - sytuacja: Łączenie klas polega na tym, że uczniowie jednej klasy przechodzą do klasy drugiej i nauczyciel prowadzi zajęcia z uczniami klas łączonych. Często bywa, że są to dwa różne przedmioty, które uczniowie w tym czasie winni realizować. W takiej sytuacji następuje zagęszczenie uczniów na zajęciach lekcyjnych i często uczniowie wchodzi do tej klasy ze swoimi krzeselkami, co powoduje zagrożenie bezpieczeństwa uczniów na zajęciach lekcyjnych. Takie działanie dyrektora powoduje, że zostaje naruszony §19 wspomnianego rozporządzenia. Treść tego przepisu brzmi: *1. Jeżeli pomieszczenie lub inne miejsce, w którym mają być prowadzone zajęcia, lub stan znajdującego się w nim wyposażenia stwarza zagrożenia dla bezpieczeństwa, niedopuszczalne jest rozpoczęcie zajęć. 2. Jeżeli stan zagrożenia powstanie lub ujawni się w czasie zajęć - niezwłocznie się je przerywa i wyprowadza się z zagrożonych miejsc osoby powierzone opiece szkoły lub placówki.*

Drugi przypadek – sytuacja. Łączenie klas przez nauczyciela polega na tym, że uczniowie znajdują się w dwóch sąsiednich klasach i nauczyciel równolegle prowadzi zajęcia w obu klasach, często z dwóch różnych przedmiotów (lub sprawuje tylko opiekę nad tymi uczniami). Takie zachowanie dyrektora szkoły jest niedopuszczalne i narusza on §13 wspomnianego rozporządzenia MEN

z dnia 31 grudnia 2002 r. W tej sytuacji nadzór nauczyciela nad powierzonymi uczniami jest nieprawidłowy. Przepis §13 brzmi: „*Niedopuszczalne jest prowadzenie jakichkolwiek zajęć bez nadzoru upoważnionej do tego osoby*”.

W związku z powyższym łączenie klas – nawet niewielkich (poza klasami łączonymi np. w małych miejscowościach, co ma odzwierciedlenie w statutach tych szkół i w organizacji roku szkolnego, zatwierdzonego w arkuszu organizacyjnym pracy na dany rok szkolny przez organ prowadzący szkołę) – dla doraźnych potrzeb nie jest możliwe prawnie i stwarza zagrożenie dla bezpieczeństwa tych uczniów oraz nauczyciela.

Podstawa programowa w sytuacji łączenia klas w ramach zastępstwa nieobecnego nauczyciela nie będzie realizowana lub niewłaściwie realizowana. Zadaniem dyrektora szkoły jest takie zorganizowanie zajęć, aby w pełni umożliwić realizację podstawy programowej w danym etapie edukacyjnym. Przyjęte przez dyrektora rozwiązanie uniemożliwia prawidłową realizację podstawy programowej. Jeżeli istnieje możliwość zapewnienia zastępstwa przez nauczyciela posiadającego kwalifikacje do prowadzenia danych zajęć, to dyrektor powinien w pierwszej kolejności zapewnić zastępstwo w danym oddziale takiemu nauczycielowi, a uczniom – właściwą realizację podstawy programowej. W przypadku konieczności zastępstwa nieobecnego nauczyciela dyrektor szkoły lub placówki może: powierzyć nauczycielowi tej szkoły realizację doraźnego zastępstwa na podstawie art. 35 ust. 2a ustawy Karta Nauczyciela lub zatrudnić nowego nauczyciela na podstawie umowy o pracę na zastępstwo za nieobecnego nauczyciela na podstawie art 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Jeżeli dyrektor zmusza nauczyciela do łączenia klas, w przypadku opisanym wyżej, to nauczyciel całą sprawę winien zgłosić do kuratorium, jako do organu prowadzącego nadzór pedagogiczny nad szkołą. Oczywiście może także odmówić wykonania takiego polecenia (które najlepiej, gdyby zostało wydane na piśmie) wskazując, że jest to niezgodne z przepisami prawa.

10. Czy dyrektor szkoły może mieć godziny ponadwymiarowe?

Zgodnie z art. 42 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 986, ze zm.

) dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole, a także nauczycielowi, który obowiązki kierownicze pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć w zależności od wielkości i typu szkoły oraz warunków pracy. Wysokość tej zniżki uzależniona jest od wielkości i typu szkoły. Art. 42 ust. 6a Karty Nauczyciela w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 września 2018 r. stanowi, że osobom wskazanym powyżej korzystającym z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, nie przydziela się godzin ponadwymiarowych, chyba że:

- ❖ jest to konieczne dla zapewnienia realizacji ramowego planu nauczania w jednym oddziale, gdy jest to konieczne dla zapewnienia realizacji ramowego planu nauczania w więcej niż jednym oddziale za zgodą organu prowadzącego szkołę.
- ❖ wynika z tego, że jeżeli zachodzi okoliczność wskazana powyżej można dyrektorowi przydzielić godziny ponadwymiarowe, ale z pewnością powinna

być to sytuacja wyjątkowa, gdyż sama idea obniżonego pensum osób sprawujących funkcje kierownicze w szkole ma na celu umożliwienie dyrektorowi pełniejszą realizację zadań wynikających z pełnionej funkcji.

Powyższe potwierdza MEN, który wskazuje, że celem obniżenia wymiaru lub zwolnienia od obowiązku realizacji tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć jest umożliwienie ww. nauczycielom realizacji w tygodniowym czasie pracy wszystkich zadań wynikających z powierzonych im stanowisk kierowniczych. Jak podkreśla resort, takim osobom nie przydziela się godzin ponadwymiarowych, chyba, że jest to konieczne dla zapewnienia realizacji ramowego planu nauczania w jednym oddziale. Jeżeli godziny ponadwymiarowe wynikają z ramowego planu nauczania, zasadne będzie przydzielenie ich dyrektorowi, gdyż spełniona zostanie przesłanka wskazana w art. 42 ust. 6a Karty Nauczyciela.

Uwaga! Z poczynionych obserwacji rzeczywistość okazuje się zupełnie inna. Dyrektorzy szkół nie zważając na zapisy art 42 ust. 6a Karty Nauczyciela zapewniają sobie w arkuszach organizacyjnych godziny ponadwymiarowe niezgodnie z przywołanym przepisem, a organ nadzoru pedagogicznego pozytywnie opiniuje wspomniane arkusze organizacyjne szkoły, a organ prowadzący przedmiotowy arkusz organizacyjny zatwierdza. Natomiast wielu nauczycieli ma czyste etaty bez godzin ponadwymiarowych, które mógłby realizować. Należy zadać pytanie, po co ta obniżka tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć i w jaki sposób osoba sprawująca funkcje kierownicze w szkole wykonuje swoje obowiązki wynikające z przepisów prawa, m.in. ustawy Prawo oświatowe, ustawy Karta Nauczyciela. itp.?

11. Czy każdy nauczyciel może realizować godziny ponadwymiarowe.

Godzin ponadwymiarowych nie można przydzielić:

- ❖ nauczycielowi, któremu na podstawie art. 42a KN obniżono obowiązkowy tygodniowy wymiar godzin zajęć, a więc w przypadkach określonych przez organ prowadzący (ale nie dotyczy to zniżek dla nauczycieli pełniących funkcje kierownicze, bo te ustala się na innej podstawie prawnej) oraz w przypadku nauczycieli niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, dla którego obniżono maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy i wymiar zajęć – zakaz dotyczy zarówno godzin ponadwymiarowych jak i godzin doraźnych zastępstw z wyjątkiem przypadku, gdy nauczyciel ma zgodę lekarza na pracę w pełnym wymiarze.
- ❖ nauczycielowi, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć zgodnie z art. 42 ust. 4a Karty Nauczyciela tzw. wymiar wynikający ze zwiększonego pensum, przy czym nauczycielowi temu nie można przydzielić godzin ponadwymiarowych, można natomiast przydzielać godziny doraźnych zastępstw.

Natomiast w 4 przypadkach godziny ponadwymiarowe nauczycielowi mogą być przydzielone tylko za jego zgodą. Są to sytuacje, gdy:

- 1) nauczyciel jest w ciąży (art. 35 ust.4 KN),
- 2) nauczyciel wychowuje dziecko do lat 4 (art.35 ust.4 KN)
- 3) nauczyciel jest w trakcie odbywania stażu (art 35 ust. 4 KN)
- 4) dyrektor chce przydzielić godziny w wymiarze większym niż 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć (art 35 ust. 1 KN).

Zgodę taką dyrektor szkoły winien uzyskać na piśmie - nie może to być prośba lecz tylko zgoda. Wspomnianą zgodę należy dołączyć do akt osobowych nauczyciela.

Oznacza to, że dyrektor szkoły bez zgody nauczyciela godzin ponadwymiarowych nie można mu przydzielić.

Ponadto należy wspomnieć jeszcze o jednym ograniczeniu możliwości przydzielania godzin ponadwymiarowych ze względów organizacyjnych. Otóż nauczyciel może mieć przydzielone godziny ponadwymiarowe wyłącznie w tej szkole/placówce, w której jest zatrudniony. Zasada ta nabiera szczególnego znaczenia w przypadku nauczycieli uzupełniających obowiązkowe pensum godzin w trybie art 22 ust.1 Karty Nauczyciela. Nauczyciel skierowany przez organ prowadzący do pracy celem uzupełniania swego pensum godzin do innej szkoły/szkół, w tej szkole/szkołach nie może mieć przydzielonych godzin ponadwymiarowych, gdyż w tych szkołach nie jest zatrudniony. W języku prawnym pojęcie zatrudnienie to nie to samo co wykonywanie pracy.

Przydzielenie godzin ponadwymiarowych jest procesem planowym, który determinuje konieczność zrealizowania programu nauczania, czego nie ma w przypadku godzin doraźnego zastępstwa. W przypadku godzin ponadwymiarowych ustawodawca zastrzega, że godziny te przydzielane są wyłącznie nauczycielom zgodnie z ich specjalnością, co oznacza, że nauczyciel, który ma je realizować musi spełniać wymagane kwalifikacje, tzn. musi mieć kwalifikacje do nauczania tego przedmiotu/przedmiotów.

12. Czy dyrektor lub wicedyrektor szkoły mogą realizować odpłatnie zastępstwa.

Wprowadzone przez ustawodawcę od 1 września 2018 r. ograniczenie w przydzielaniu dodatkowych godzin nauczycielom zajmującym stanowiska kierownicze dotyczy tylko godzin ponadwymiarowych. Powyższe wynika z art. 42 ust. 6a Karty Nauczyciela. Wspomniana regulacja prawna nie dotyczy przydzielania godzin doraźnych zastępstw. Mimo powyższej zmiany, nadal osoby pełniące funkcje kierownicze będą mogły realizować doraźne zastępstwa tj. godziny dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze realizowane w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.

Oczywiście, z uwagi na szereg innych obowiązków i niższą pensum, doraźne zastępstwa należy przydzielać takim osobom wyjątkowo. Wyjątkowość zaistnieje wówczas, gdy w danym dniu nie ma w szkole innych wolnych nauczycieli, którym można by było te godziny przydzielić. Nie może być zasadą i praktyką codzienną, że dyrektor szkoły lub wicedyrektor szkoły przydziela sobie godziny doraźnych zastępstw za nieobecnego nauczyciela, gdy w danym czasie jest nauczyciel, który mógłby te godziny za nieobecnego nauczyciela realizować. Takie postępowanie należy piętnować i zgłaszać organowi prowadzącemu.

13. Doraźne zastępstwa nauczyciela: Czy Nauczyciel nie musi posiadać kwalifikacji do realizacji zajęć na danym zastępstwie.

Zgodnie z art. 35 ust. 2a Karty Nauczyciela godzina doraźnego zastępstwa to godzina zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych realizowana przez nauczyciela powyżej tygodniowego obowiązkowego pensum **w zastępstwie nieobecnego nauczyciela**. Jeśli nauczycielowi przydzielono godziny zajęć dydaktycznych, opiekuńczych lub wychowawczych w zastępstwie za nieobecnego nauczyciela, to zgodnie z art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela wypłaca się

wynagrodzenie **według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.** Godziny doraźnych zastępstw przydziela się nauczycielowi w razie nagłej potrzeby spowodowanej nieobecnością nauczyciela w celu zapewnienia realizacji zadań szkoły/placówki, czyli ramowego planu nauczania lub wyłącznie dla zapewnienia opieki uczniom w czasie lekcji. **Nie wszystkie dodatkowe godziny doraźnych zastępstw prowadzi się zgodnie z kwalifikacjami.** Natomiast w przypadku godzin ponadwymiarowych, godziny te może realizować nauczyciel tylko zgodnie ze swoją specjalnością, co oznacza, że nauczyciel, który ma je realizować musi spełniać wymagania kwalifikacyjne do prowadzenia danych zajęć. Godziny doraźnych zastępstw przydziela dyrektor szkoły. Tak więc konieczność przydzielenia takich godzin pojawia się wtedy, kiedy w sytuacji nieobecności nauczyciela zajęcia z uczniami, zapewniając im niezbędną opiekę, musi poprowadzić inny nauczyciel, który zgodnie z planem nie prowadzi w tym czasie innych zajęć. **Nauczyciel nie musi posiadać kwalifikacji do realizacji zajęć na danym zastępstwie. Jednak zastępstwa powinny być tak przydzielone przez dyrektora szkoły, aby zostały wykorzystane efektywnie, bowiem nauczyciel za taką godzinę otrzymuje wynagrodzenie.** W czasie godzin doraźnych zastępstw w pierwszej kolejności należy mieć na uwadze zapewnienie bezpieczeństwa uczniom, w tym zapewnienie realizacji programu nauczania danego przedmiotu, którego nauczyciel jest nieobecny. Jeśli w szkole nie ma innego nauczyciela, który posiada kwalifikacje do tego przedmiotu to zastępstwo może realizować inny nauczyciel jednakże w zakresie swoich zajęć.

Reasumując godziny doraźnych zastępstw różnią się od godzin ponadwymiarowych przede wszystkim zakresem planowania. Godziny ponadwymiarowe można zaplanować, natomiast godziny doraźnych zastępstw nie – jest to nieplanowane zdarzenie. Ponadto realizacja godzin ponadwymiarowych ma zapewnić realizację programu nauczania, a więc przede wszystkim realizację misji edukacyjnej, podczas gdy doraźne zastępstwo ma na celu zapewnienie opieki, czyli przede wszystkim zapewnienie bezpiecznego pobytu uczniów w szkole.

14. Czy istnieją godziny doraźnych zastępstw nauczyciela bezpłatne.

Jak już wcześniej wspomniano, zgodnie z art. 35 ust. 2a Karty Nauczyciela przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych (tzw. pensum), której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela. Należy pamiętać, że nie ma znaczenia, czy w czasie doraźnego zastępstwa nauczyciel realizuje zajęcia dydaktyczne zgodnie z posiadaną specjalnością, czy zajęcia dydaktyczne, do których nie posiada kwalifikacji, czy po prostu zapewnia jedynie bezpieczeństwo uczniom. Sensem powołania godzin doraźnego zastępstwa jest spełnienie wymogu sprawowania przez szkołę funkcji opiekuńczej w stosunku do powierzonych jej uczniów. **Godziny doraźnego zastępstwa są zawsze godzinami płatnymi.** W trakcie tych godzin nauczyciel zastępujący powinien realizować takie same zajęcia, jakie realizowałby nauczyciel zastępowany. Zgodnie z art 35 ust. 3 Karty Nauczyciela za realizację godzin doraźnego zastępstwa nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy. Podkreślić należy, że ani doraźne zastępstwa, ani tym bardziej przyznane

w planie nauczania godziny nadwymiarowe nie mogą być godzinami bezpłatnymi. Często zdarza się tak, że dyrektor przyznaje nauczycielowi godziny doraźnych zastępstw i jednocześnie stwierdza, że będą to godziny doraźnych zastępstw realizowane bezpłatnie w ramach 40 godzinowego tygodniowego czasu pracy. Owszem, nauczyciel jest zobowiązany do 40 godzin pracy w tygodniu, co jednak nie oznacza, że ma owe 40 godzin przepracować z uczniami. W przepisach art 42 ust 2 Karty Nauczyciela przyjęło się, że nauczyciel wykonuje zajęcia dydaktyczno-wychowawcze bezpośrednio z uczniami w wymiarze pensum, natomiast pozostałe z 40 godzin pracy poświęca na przygotowanie zajęć, doszkącanie się i sprawdzanie prac uczniów. Jeśli więc dyrektor przydzielił nauczycielowi jakieś stałe godziny pracy poza pensum, są one uznawane za godziny nadwymiarowe, jeśli zaś godziny te wynikają z konieczności zastępstwa za nieobecnego pracownika – są to godziny doraźnych zastępstw, **ale płatne**.

Reasumując, bezprawne jest działanie dyrektora szkoły/placówki, który wlicza doraźne zastępstwa w ramach 40-godzinowego czasu pracy. Artykuł 35 ust. 2 Karty Nauczyciela wyraźnie ustala, że godziny zastępstw są to godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej obowiązującego nauczyciela pensum. Tygodniowy wymiar tych zajęć określa art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela i w powiązaniu z tym przepisem należy interpretować art. 35 ust. 2a. Karty Nauczyciela.

Ważne! Potwierdza to również Ministerstwo Edukacji Narodowej, które uznało, „że pogwałceniem prawa jest sytuacja, w której bibliotekarz czy pedagog szkolny nie może wykonywać swoich podstawowych obowiązków, gdyż w tym czasie został wysłany przez dyrektora do prowadzenia zajęć w ramach godzin doraźnych zastępstw. Nauczyciel bibliotekarz czy pedagog szkolny może – podobnie jak każdy inny nauczyciel – prowadzić doraźne zastępstwa tylko po godzinach pracy, a za dodatkową pracę musi otrzymać wynagrodzenie”.

Dyrektor szkoły/placówki, który wbrew obowiązkowi nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę, wysokość tego wynagrodzenia bezpodstawnie obniża, dopuszcza się wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Czyn ten zgodnie z art. 282 Kodeksu pracy podlega karze grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł. Jeżeli dyrektor szkoły/placówki nie wypłacił nauczycielowi wynagrodzenia za zrealizowane godziny doraźnych zastępstw, to nauczyciel ma możliwość-prawo wystąpić do PIP lub na drogę sądową, tj. do sądu pracy z roszczeniem. Roszczenie pracownika o zaległe wynagrodzenie zgodnie z art. 291 Kodeksu pracy ulega przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne. W świetle art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela wynagrodzenie za godziny doraźnych zastępstw jest składnikiem wynagrodzenia wypłacanym z dołu w ostatnim dniu miesiąca, a wyjątkowo w jednym z ostatnich pięciu dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia, które nauczyciel otrzymuje z góry. W takiej sytuacji termin przedawnienia roszczenia o zapłatę za godziny doraźnych zastępstw rozpoczyna bieg w jednym z tych dni.

15. Czy gotowość do pracy zgłoszona przez nauczyciela powinna być powiązana z jego tygodniowym wymiarem czasu pracy oraz tygodniowym planem zajęć?

Na podstawie art. 91c ust. 1 ustawy z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają

zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. W tej kategorii spraw można założyć, że zastosowanie będzie miał art. 81 § 1 ustawy z 26.06.1974 r. Kodeks pracy.

Przepis ten stwierdza, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzgowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Przepis art. 81 § 1 Kodeksu pracy ma zastosowanie do wypadków, gdy przyczyna niemożności świadczenia pracy dotyczy wyłącznie pracodawcy, a więc nie została spowodowana przez pracownika. Przyczyny uniemożliwiające pracownikowi wykonywanie pracy mogą być przez pracodawcę zawinione lub niezawinione. Przeszkody te mogą mieć charakter obiektywny, całkowicie od pracodawcy niezależny, ale mogą też wynikać z przyczyn subiektywnych, takich jak np. wadliwe decyzje pracodawcy w zakresie zarządzania, lub tak jak w przypadku szkół z realizowania zadań statutowych szkoły (organizacja wycieczek, rekolekcje etc.)

W tej argumentacji utwierdza uchwała Sądu Najwyższego z 06.08.1987 r., III PZP 29/87, w której stwierdzono, że nauczyciel prowadzący indywidualne lekcje w ramach godzin nadwymiarowych przydzielonych mu w planie organizacyjnym szkoły zachowuje prawo do wynagrodzenia za nieodbyte godziny nadwymiarowe z powodu choroby ucznia także wtedy, gdy zostanie poinformowany o przyczynie uniemożliwiającej odbycie lekcji.

Sąd Najwyższy stwierdził, że prawidłowa wykładnia art. 35 ust. 3 KN prowadzi do wniosku, że nauczyciel nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za nieodbyte godziny nadwymiarowe tylko wtedy, gdy przeszkoda (także niezawiniona) w ich odbyciu leży po jego stronie. Jeżeli natomiast nie odbył tych lekcji z innych przyczyn, chociażby niezawinionych, a nawet niezależnych od szkoły, zachowuje prawo do takiego wynagrodzenia. Szkoła bowiem, a nie nauczyciel, odpowiada za prawidłową organizację pracy i na niej spoczywa obowiązek umożliwienia nauczycielowi realizacji godzin pracy (także nadwymiarowych) zgodnie z planem pracy dydaktycznej lub - w przypadku wystąpienia przeszkód - zapewnienie innej pracy w miejsce objętej planem dydaktycznym. Ryzyko realizacji programu spoczywa na szkole, którego nie może ona przerzucić na nauczyciela także wtedy, gdy odbycie lekcji jest uniemożliwione z powodu nieobecności uczniów na skutek zamknięcia szkoły, np. w okresie niskich temperatur, braku opał czy epidemii lub nawet nieusprawiedliwionej nieobecności całej klasy.

Reasumując należy uznać, że nauczyciel w świetle art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela traci prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe tylko wtedy, gdy ich nieodbycie nastąpiło z przyczyn leżących po jego stronie lub w związku z wystąpieniem w tygodniu pracy dnia wolnego od pracy. Zachowuje natomiast prawo do wynagrodzenia za takie godziny, których nieodbycie nastąpiło z przyczyn wprost zależnych od szkoły (np. zorganizowanie w tym czasie wycieczki, akademii), jak również od niej niezależnych (np. przerwa w nauczaniu spowodowana warunkami atmosferycznymi, nieusprawiedliwiona absencja uczniów). Szkoła bowiem ponosi ryzyko prowadzenia nauczania, w ramach którego zobowiązana jest

zapewnić nauczycielowi realizację przydzielonych mu godzin pracy, w tym ponadwymiarowych.

16. Czy w ciągu roku szkolnego dyrektor może zabrać nauczycielowi godziny ponadwymiarowe?

Zmiana liczby godzin ponadwymiarowych w ciągu roku szkolnego czy wręcz ich zabranie jest możliwe. Takie działanie nie narusza bowiem stosunku pracy, w tym wymiaru zatrudnienia. Jednak dyrektor powinien uzasadnić swoją decyzję.

Godziny ponadwymiarowe w szkole są to godziny zajęć dydaktycznych, które pozostają do realizacji po podzieleniu godzin przewidzianych do realizacji z uczniami na pensum. Jeżeli pozostają godziny, których liczba nie jest wystarczająca, aby dyrektor mógł zatrudnić nowego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć bądź w niepełnym wymiarze zajęć, wówczas godziny takie przydziela nauczycielom zatrudnionym w szkole w pełnym wymiarze czasu pracy jako godziny ponadwymiarowe. W kompetencji dyrektora szkoły, który jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych tam pracowników, w tym nauczycieli, leży dokonanie podziału godzin ponadwymiarowych.

Dyrektor szkoły odpowiada bowiem za realizację zadań dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych w szkole. Z uwagi na to, że godziny ponadwymiarowe są przeznaczone do realizacji zajęć dydaktycznych, dyrektor, przydzielając je nauczycielowi, powinien uwzględnić kwalifikacje danego nauczyciela. Dlatego też jeżeli są to np. godziny z matematyki, to powinien je realizować nauczyciel mający kwalifikacje do tego przedmiotu, jak też nauczający w klasach, w których realizuje zajęcia z matematyki.

Co do zasady godziny ponadwymiarowe przydzielane są danemu nauczycielowi na cały rok szkolny. W piśmie informującym o przydziale tych godzin dyrektor informuje nauczyciela o ich liczbie oraz realizowanych zajęciach w ramach tych godzin. Należy jednak zauważyć, że w szkole w ciągu roku szkolnego mogą zdarzyć się różne sytuacje, które będą miały wpływ na zmianę liczby przydzielonych godzin ponadwymiarowych, a nawet całkowite ich zabranie. Do tych sytuacji możemy zaliczyć chorobę nauczyciela, jego powrót z urlopu rodzicielskiego czy obniżenie wymiaru zatrudnienia nauczyciela na jego wniosek. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że zmiana przydziału godzin powinna być ściśle uzasadniona. Na pewno nie może mieć miejsca sytuacja, kiedy w danym oddziale określonego przedmiotu naucza jednocześnie dwóch nauczycieli lub następuje zmiana nauczyciela nauczającego dany przedmiot podczas roku szkolnego.

Jeżeli dyrektor szkoły podejmie decyzję o odebraniu nauczycielowi części lub wszystkich godzin ponadwymiarowych, to nie korzysta w tym przypadku z form prawnych zmieniających wymiar zatrudnienia. Nie stosuje więc zarówno porozumienia zmieniającego czy wypowiedzenia zmieniającego. Ale dyrektor szkoły powinien przekazać nauczycielowi pisemną informację o zmniejszeniu liczby godzin ponadwymiarowych bądź całkowitym odebraniu. Brak zgody nauczyciela na zmniejszenie wymiaru godzin ponadwymiarowych lub całkowite ich zabranie nie ma mocy wiążącej dla decyzji dyrektora.

CZĘŚĆ IV.
Interpretacje poselskie i wyjaśnienia MEN
oraz interpretacje RIO

**Interpelacja nr 22805
do ministra edukacji i nauki
w sprawie nadwymiarowych godzin pracy nauczycieli**

Zgłaszający: Mateusz Bochenek - Data wpływu: 16-04-2021

Szanowny Panie Ministrze,

rozliczanie godzin nadwymiarowych nauczycieli w praktyce budzi wiele wątpliwości. Godziny nadwymiarowe mogą być przydzielane nauczycielom w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania, zgodnie z posiadaną przez nauczyciela specjalnością (art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela). Godziny te przydzielane są nauczycielom w arkuszach organizacji pracy szkoły na dany rok szkolny. Liczba godzin nadwymiarowych jest limitowana - do 1 pensum nauczyciela stanowi jego obowiązek, powyżej 1, a do 1 pensum dyrektor musi uzyskać zgodę nauczyciela. Zgoda na realizację godzin nadwymiarowych wymagana jest także w przypadku powierzania tych godzin kobiecie w ciąży, osobie wychowującej dziecko do lat 4 oraz nauczycielowi w trakcie odbywania stażu (art. 35 ust. 4 Karty Nauczyciela). Dyrektorzy szkół mają wątpliwości prawne, w jaki sposób należy nauczycielom wypłacać wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe stałe (godziny ujęte w tygodniowym planie pracy nauczyciela) przydzielone w arkuszu organizacyjnym w danym roku szkolnym.

W związku z powyższym proszę o odpowiedź na następujące pytania:

Czy nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe (stałe zgodnie z arkuszem organizacyjnym szkoły) podczas:

1. Dni wolnych od zajęć dydaktycznych (np. rozpoczęcie, zakończenie roku szkolnego, Dzień Edukacji Narodowej)?
2. Udziału nauczyciela w rekolekcjach?
3. Udziału nauczyciela w olimpiadach przedmiotowych i konkursach przedmiotowych oraz zawodach sportowych?
4. Udziału nauczyciela wraz z uczniami tej szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, w wycieczkach lub imprezach szkolnych?
5. Udziału nauczyciela wraz z uczniami tej szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, w wyjazdach realizowanych z projektów unijnych?
6. Udziału nauczyciela wraz z uczniami tej szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, w obozach sportowych i „zielonych szkołach”?
7. W czasie delegacji służbowej związanej z udziałem nauczyciela w konferencjach metodycznych, warsztatach, szkoleniach?
8. Zawieszenia zajęć w związku z mrozami, epidemią lub innymi przyczynami niezależnymi od nauczyciela?
9. Usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w szkole związanej z urlopem okolicznościowym?
10. Z tytułu opieki nad dzieckiem do lat 14?

Czy kwestie te powinny być uregulowane w regulaminie określającym szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe przyjętym przez radę miejską?

Z poważaniem

**Mateusz Bochenek
Poseł na Sejm RP**

**Odpowiedź na interpelację nr 22805
w sprawie ponadwymiarowych godzin pracy nauczycieli**

Odpowiadający: sekretarz stanu w Ministerstwie Edukacji i Nauki Dariusz Piontkowski - Warszawa, 06-05-2021

Szanowna Pani Marszałek,

składam na Pani ręce odpowiedź na interpelację Posła na Sejm RP Pana Mateusza Bochenka w sprawie ponadwymiarowych godzin pracy nauczycieli.

Szanowny Panie Pośle,

definicja godzin ponadwymiarowych została ustalona w art. 35 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215). Są to godziny przydzielone nauczycielowi i ujęte w planie organizacyjnym szkoły. Nauczycielowi przysługuje prawo do wynagrodzenia za każdą przepracowaną godzinę według stawki osobistego zaszerzgowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

W myśl art. 30 ust. 6 pkt 2 ww. ustawy, organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu m.in. szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.

Jednocześnie, zgodnie z wieloletnią linią orzeczniczą potwierdzoną w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Łodzi z dnia 7 sierpnia 2020 r. sygn. akt SA/Łd142/20, „rada gminy ma jedynie kompetencje do określenia szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, z zastrzeżeniem art. 35 ust. 3. W tych ramach nie mieści się upoważnienie do decydowania o zachowaniu lub utracie przez nauczyciela prawa do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe.”.

Jednak należy zauważyć, że obowiązujące regulaminy wynagradzania nauczycieli, w których uregulowano kwestie zachowania prawa nauczycieli do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe są aktami prawa miejscowego i mają moc wiążącą dla dyrektorów oraz nauczycieli danej gminy.

Niezależnie od powyższego, w stosunku do rozliczania godzin ponadwymiarowych obowiązują trzy zasady. Pierwsza wynika z przepisów art. 80 i 81 Kodeksu pracy w związku z art. 91c ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, zgodnie z którymi wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Zatem w sytuacji, gdy nauczyciel jest pozbawiony możliwości przepracowania zajęć dydaktycznych, opiekuńczych lub wychowawczych np. z powodu nieobecności uczniów oraz nieprzydzielenia mu w zamian innych zajęć, w zakresie wynagrodzenia korzysta z przepisów dotyczących pracowników pozostających w gotowości do pracy. Niemniej jednak pragnę zwrócić uwagę, iż cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: po pierwsze - zamiar wykonywania pracy, po drugie - faktyczna zdolność do świadczenia pracy, po trzecie - uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy

i po czwarte - pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy, jeżeli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy. Bierne oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza więc gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., jeżeli takiego zachowania nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy (wyrok z dnia 20 listopada 2007 r. Sądu Najwyższego, sygn. akt II PK 80/07).

Jednocześnie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2010 r. sygn. akt II PK 186/09, sąd uznał, iż ogólną zasadą powinno być, że „przy ustalaniu wynagrodzenia należnego nauczycielowi za czas niewykonywania pracy, kiedy był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, związanych z odmową dopuszczenia go do pracy, nie podlegają uwzględnieniu składniki wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych oraz dodatku za uciążliwe warunki pracy”.

Kolejną zasadą prawną jest uchwała składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego – Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 marca 1989 r. sygn. akt III PZP 53/88, zgodnie z którą „zamieszczenie w planie organizacyjnym szkoły godzin nadwymiarowych przypadających w dniach ustawowo wolnych od pracy oraz w dniach wolnych od pracy i w okresach przerw w pracy szkoły ustalonych w przepisach o organizacji roku szkolnego, w których nie odbywają się zajęcia dydaktyczne lub wychowawcze, nie uprawnia do wynagrodzenia przewidzianego (...) za nieodbyte godziny nadwymiarowe.” Warto zauważyć, iż w uzasadnieniu do uchwały, sąd zaznaczył, że powyższa zasada nie dotyczy „przydzielonych nauczycielowi prawidłowo zajęć w godzinach nadwymiarowych, także w wymienionych dniach wolnych od pracy lub w okresach przerw w pracy, jeżeli szkoła prowadzi wówczas określoną działalność dydaktyczną lub wychowawczą. Odnosi się to także do placówek oświatowo-wychowawczych o ruchu ciągłym (np. domy dziecka, internaty, ośrodki szkoleniowe, zakłady wychowawcze oraz szkoły zaoczne), w których zajęcia prowadzone są również w niedziele czy święta.”.

1. Mając na uwadze ww. uchwałę oraz obowiązujące przepisy prawa, tj. ustawę z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1920), oraz rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (Dz. U. z 2017 r. poz. 1603), nauczycielowi nie przysługuje wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe zamieszczone w planie organizacyjnym szkoły w następujących dniach:
2. 1 stycznia - Nowy Rok,
3. 6 stycznia - Święto Trzech Króli,
4. pierwszy dzień Wielkiej Nocy,
5. drugi dzień Wielkiej Nocy,
6. 1 maja - Święto Państwowe,
7. 3 maja - Święto Narodowe Trzeciego Maja,
8. pierwszy dzień Zielonych Świątek,
9. dzień Bożego Ciała,
10. 1 listopada - Wszystkich Świętych,

11. 11 listopada - Narodowe Święto Niepodległości,
12. 25 grudnia – pierwszy dzień Bożego Narodzenia,
13. 26 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia;
14. niedziele,
15. wolnych od pracy w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, określonych przez Prezesa Rady Ministrów, w drodze rozporządzenia,
16. zimowej przerwy świątecznej, która trwa od dnia 23 grudnia do dnia 31 grudnia lub od dnia 22 grudnia do dnia 31 grudnia, jeżeli dzień 22 grudnia wypada w poniedziałek,
17. wiosennej przerwy świątecznej, która rozpoczyna się w czwartek poprzedzający święta i kończy w najbliższy wtorek po świętach,
18. ferii zimowych, które trwają dwa tygodnie w okresie od połowy stycznia do końca lutego,
19. ferii letnich, które rozpoczynają się w dniu następującym po dniu zakończenia rocznych zajęć dydaktyczno-wychowawczych i kończą się z dniem 31 sierpnia.

Trzecia zasada dotycząca rozliczenia godzin ponadwymiarowych wynika z uchwały Sądu Najwyższego - Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 31 sierpnia 1983 r. sygn. akt III PZP 33/83, zgodnie z którą wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, wypłacone w wypadku usprawiedliwionego nieodbycia zajęć, przysługuje nauczycielowi od dnia 1 września 1981 r. także w razie ich nieodbycia z powodu uczestnictwa w zajęciach doszkalających na podstawie skierowania zakładu pracy.

Odnosząc powyższe do wątpliwości wyrażonych w interpelacji Pana Posła uprzejmie wyjaśniam, że dyrektorzy szkół związani są przepisami prawa. Przy rozliczaniu czasu pracy nauczycieli, w tym realizacji przez nich godzin ponadwymiarowych dyrektorzy powinni indywidualnie rozpatrywać sytuację każdego pracownika. Tylko taka postawa pozwala na rzetelne obliczenie wysokości wynagrodzenia. Za każdym razem, dyrektor musi ustalić czy dany nauczyciel, w konkretnym dniu realizował zajęcia, był w gotowości do pracy albo czy był nieobecny i z tego tytułu np. nie otrzymuje wynagrodzenia albo ma prawo do innych świadczeń.

Analizując przepisy prawa regulujące pracę szkół oraz nauczycieli w dniach, które nie są dniami wolnymi od pracy, nie są też przerwami świątecznymi ani feriami, uprzejmie wyjaśniam.

- W dni wolne od zajęć dydaktyczno-wychowawczych ustalone przez dyrektora na mocy rozporządzenia w sprawie organizacji roku szkolnego, szkoła ma obowiązek zorganizowania zajęć wychowawczo-opiekuńczych, a ponadto jeżeli te dni wypadają w trakcie egzaminów np. maturalnych, nauczyciele pracują w komisjach egzaminacyjnych.
- Dzień rozpoczęcia oraz dzień zakończenia roku szkolnego są pierwszym i ostatnim dniem zajęć dydaktyczno-wychowawczych w danym roku szkolnym. W tych dniach odbywają się uroczyste akademie i nauczyciele sprawują opiekę nad uczniami.

- Zgodnie z art. 74 ustawy – Karta Nauczyciela, w dniu rocznicy utworzenia Komisji Edukacji Narodowej, 14 października każdego roku, obchodzony jest Dzień Edukacji Narodowej. Dzień ten uznaje się za święto wszystkich pracowników oświaty i jest wolny od zajęć lekcyjnych. Taki dzień co do zasady jest dniem pracy dla nauczycieli. Nie ma wtedy zajęć lekcyjnych ale mogą odbywać się zajęcia opiekuńczo-wychowawcze.
- Stosownie do § 10 ust. 1-5 *rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach (Dz. U. z 2020 r. poz. 983)*, uczniowie uczęszczający na naukę religii mają prawo do zwolnienia z zajęć szkolnych w celu odbycia trzydniowych rekolekcji wielkopostnych, jeżeli rekolekcje te stanowią praktykę danego kościoła lub innego związku wyznaniowego. W czasie trwania rekolekcji szkoła nie jest zwolniona z realizowania funkcji opiekuńczej i wychowawczej. Zatem rekolekcje są dniami pracy nauczycieli.
- Nauczyciel uczestniczący z wycieczkach, zielonych szkołach, olimpiadach, konkursach jest oddelegowany przez dyrektora do innej pracy, którą wykonuje zamiast realizacji lekcji. Dlatego nie może być pozbawiony wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe.

Natomiast odnosząc się do usprawiedliwionych nieobecności nauczyciela związanych z urlopami okolicznościowymi, o których mowa w § 15 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632) lub dniami z tytułu opieki nad dzieckiem do lat 14, o których mowa w *art. 67e ustawy – Karta Nauczyciela*, nauczyciel, za te dni, tak jak każdy pracownik ma prawo do wynagrodzenia, obliczanego jak wynagrodzenie za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

Jeżeli nauczyciel jest nieobecny w szkole z powodu choroby albo opieki na przykład nad chorym dzieckiem w wieku do 14 lat, otrzymuje za dni opieki zasiłek opiekuńczy, o którym mowa w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870).

Uprzejmie proszę o przyjęcie powyższych wyjaśnień.

Z wyrazami szacunku,

Z upoważnienia

MINISTRA EDUKACJI I NAUKI

Dariusz Piontkowski

Sekretarz Stanu

RIO: Kiedy nauczycielowi należy się zapłata za nadgodziny

**Stanowisko Regionalnej Izby Obrachunkowej w Opolu z dnia 5 stycznia 2023 r.
znak: NA.III-422-21/2022**

Nauczycielowi, który nie zrealizował przydzielonych mu godzin ponadwymiarowych z przyczyn leżących po stronie szkoły, przy jednoczesnym wykazaniu przez tego pracownika gotowości do pracy, przysługiwać będzie **wynagrodzenie** za godziny ponadwymiarowe - głosi wyjaśnienie Regionalnej Izby Obrachunkowej w Opolu.

Kiedy nauczycielowi należy się zapłata za nadgodziny?

Stanowisko jest odpowiedzią na wniosek o "udzielenie wyjaśnienia, czy nauczycielowi, który przebywa poza granicami kraju jako opiekun młodzieży podczas wyjazdu w ramach Programu Erasmus+, należy się wynagrodzenie przysługujące za pracę w godzinach ponadwymiarowych, jeżeli godziny te nie zostały zrealizowane w ramach prowadzenia zajęć lekcyjnych w szkole".

Opolska RIO przypomina, że zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy Karty Nauczyciela (KN), w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Stosownie do art. 35 ust. 2 KN, przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

Na podstawie art. 35 ust. 3 KN, wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

RIO wskazuje też na ugruntowany w orzecznictwie pogląd, wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego – Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 31 sierpnia 1983 r., sygn. akt III PZP 33/83, zgodnie z którym „(...) usprawiedliwiać nieodbycie zajęć ponadwymiarowych mogą tylko przyczyny występujące po stronie zakładu pracy, gdy nauczyciel był gotowy do świadczenia pracy, ale doznał przeszkody z przyczyny leżącej po stronie zakładu pracy, jak i wtedy, gdy nie był gotowy do świadczenia pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy”.

"Każde więc nieodbycie godzin ponadwymiarowych z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy będzie usprawiedliwione i nauczycielowi będzie przysługiwało wynagrodzenie" - głosi uchwała SN.

Uchwały SN - kiedy nauczycielowi należy się zapłata za nadgodziny?

Jak zauważa RIO, powyższe stanowisko podtrzymane zostało w uchwale Sądu Najwyższego – Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 6 sierpnia 1987 r., sygn. akt III PZP 29/87, w której wyjaśniono, że „prawidłowa wykładnia art. 35 ust. 4 Karty Nauczyciela prowadzi do wniosku, że nauczyciel nie zachowuje prawa do

wynagrodzenia za nieodbyte godziny ponadwymiarowe tylko wtedy, gdy przeszkoda (także niezawiniona) w ich odbyciu leży po jego stronie. Jeżeli natomiast nie odbył tych lekcji z innych przyczyn, chociażby niezawinionych, a nawet niezależnych od szkody, zachowuje prawo do takiego wynagrodzenia”.

Także w uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego – Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – będącej zasadą prawną – z dnia 29 marca 1989 r., sygn. akt III PZP 53/88, podkreślone zostało, że „podstawowym warunkiem uznania za usprawiedliwione nieodbycie przez nauczyciela zajęć w godzinach ponadwymiarowych jest jego gotowość do odbycia tych zajęć”.

Opolska RIO zauważa, że przywołane orzecznictwo zapadło w oparciu o treść art. 35 ust. 4 KN w obowiązującym wówczas brzmieniu: "Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, przydzielone nauczycielowi w planie organizacyjnym szkoły, wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatków, o których mowa w art. 34, również w wypadku usprawiedliwionego nieodbycia zajęć”.

Nowelizacja Karty Nauczyciela - kiedy nauczycielowi należy się zapłata za nadgodziny?

Przepis ten został uchylony nowelizacją Karty Nauczyciela z 5 czerwca 1992 r. (Dz.U. Nr 53, poz. 252), która weszła w życie z dniem 25 lipca 1992 r. Za stanowiskiem prezentowanym w doktrynie przyjąć należy, że pomimo uchylenia przepisu art. 35 ust. 4 K.N. w powyższym brzmieniu, świadczenie za godziny ponadwymiarowe nie zmieniło swojego charakteru.

Wskazuje się, że interpretacja linii orzeczniczej nie powinna iść w kierunku uznania uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1987 r. o sygn. akt III PZP 28/87 za nieaktualną, ale za określającą wyjątek od zasady.

"Na zasadzie wyjątku wynagrodzenie z tytułu godzin ponadwymiarowych, które nie zostały zrealizowane z powodu choroby ucznia, Dnia Edukacji Narodowej, rekolekcji, dni rozpoczęcia i zakończenia roku szkolnego czy też wycieczek szkolnych, ulegałyby zaliczeniu do wynagrodzenia postojowego (tak też: J. Lisowski, K. Stradomski, Karta Nauczyciela. Komentarz. Wyd. 3, Warszawa 2022, opubl. Legalis, komentarz do art. 35 K.N.)" - wyjaśnia RIO Opole.

Zastosowanie zatem znajdzie, jak wskazuje Izba - przepis art. 81 par. 1 Kodeksu pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.), stanowiący, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60 proc. wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Opolska RIO odnosi się też do przywołanej przez wnioskodawcę uchwały Rady Powiatu w Prudniku z 22 grudnia 2021 r., zawierającej w par. 11 ust. 3 regulację, zgodnie z którą „godziny ponadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym przysługują również w przypadku niezrealizowania ich z przyczyn leżących po

stronie pracodawcy, zawieszenia zajęć lekcyjnych, wycieczek szkolnych, udziału nauczyciela w konferencjach metodycznych lub innych wyjazdach służbowych”.

RIO podkreśla, że w świetle art. 30 ust. 6 pkt 2 KN kompetencją organu prowadzącego szkołę, będącego jednostką samorządu terytorialnego, jest ustalenie dla nauczycieli w drodze regulaminu, szczególnych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.

"Treść powyższej delegacji upoważnia organ prowadzący szkołę do ustalania warunków obliczania i wypłacania (wydawania) należnych kwot, a nie do decydowania, kiedy nauczyciel zachowuje lub traci prawo do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe (zob. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 29 listopada 2006 r., sygn. akt IV SA/Wr 658/06; tak też: wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 3 marca 2008 r., sygn. akt OSK 1873/07)" - wyjaśnia RIO Opole.

"Mając powyższe na uwadze, w ocenie Regionalnej Izby Obrachunkowej w Opolu należy udzielić twierdzącej odpowiedzi na zadane we wniosku pytanie" - stwierdza RIO Opole.

Godziny ponadwymiarowe nauczyciela – kiedy przysługują bardzo ważne

Odpowiedź na interpelację nr 29131

w sprawie sytuacji w placówkach oświatowych na terenie Dąbrowy Górniczej

Odpowiadający: podsekretarz stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej Maciej Kopec

Warszawa, 06-05-2019

Szanowny Panie Marszałku,

składam na Pana ręce odpowiedź na interpelację Posła na Sejm RP Pana Roberta Warwasa w sprawie sytuacji w placówkach oświatowych na terenie Dąbrowy Górniczej.

Szanowny Panie Pośle,

Za działalność szkoły, w szczególności za zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków nauki, wychowania i opieki, odpowiada organ prowadzący szkołę. Natomiast zapewnienie odpowiednich warunków organizacyjnych do realizacji przez nauczycieli zadań dydaktycznych i wychowawczo-opiekuńczych należy do zadań dyrektora szkoły kierującego działalnością szkoły. Kwestie dotyczące planowanej na kolejny rok szkolny organizacji pracy szkoły, w tym liczby oddziałów poszczególnych klas, liczby uczniów w poszczególnych oddziałach oraz tygodniowego wymiaru godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych dla poszczególnych oddziałów, określa arkusz organizacji szkoły^[1]. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oświatowego^[2], arkusz organizacji szkoły opracowuje dyrektor szkoły, uwzględniając przepisy wydane na podstawie art. 47 ust. 1 pkt 3 ustawy - Prawo oświatowe, a następnie przekazuje do zaopiniowania zakładowym organizacjom związkowym będącym jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego albo jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych wchodzących w skład organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu tej ustawy, zrzeszających nauczycieli. Arkusz organizacji szkoły zatwierdza organ prowadzący, po zasięgnięciu opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny.

Przepisy w powyższym brzmieniu miały zastosowanie po raz pierwszy przy opracowywaniu, uzgadnianiu i zatwierdzaniu arkusza organizacji na rok szkolny 2017/2018.

Organy prowadzące, w tym także Zastępca Prezydenta Miasta Dąbrowa Górnicza, występowały do Ministerstwa z zapytaniami dotyczącymi podstaw prawnych opracowywania arkusza organizacji szkoły na rok szkolny 2017/2018. Udzielane w przedmiotowej sprawie wyjaśnienia MEN zawierały m.in. podanie podstawy prawnej, tj. przepisu szczególnego zawartego w art. 307 ust. 2 ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe^[3], zgodnie z którym:

„Czynności podejmowane na rok szkolny 2017/2018 i następne lata szkolne dotyczące organizowania i prowadzenia kształcenia, wychowania i opieki w jednostkach organizacyjnych systemu oświaty, oraz realizowania zadań oświatowych w tych latach szkolnych, są podejmowane zgodnie z przepisami ustawy – Prawo oświatowe oraz ustaw zmienianych w art. 4 i 15, w brzmieniu

nadanym niniejszą ustawą, a także zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie tych ustaw, o ile przepisy szczególne nie stanowią inaczej.”

Dodatkowo, w odniesieniu do organizacji szkół na terenie Miasta Dąbrowa Górnicza 20 grudnia 2017 r. do MEN wpłynęły drogą elektroniczną wystąpienia w sprawie braku opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny. Mając na uwadze, że zgodnie z art. 51 ust. 1 ustawy - Prawo oświatowe, Kurator Oświaty sprawuje nadzór pedagogiczny nad publicznymi i niepublicznymi przedszkolami, szkołami i placówkami, które znajdują się na obszarze danego województwa powyższe wystąpienia zostały przekazane do rozpatrzenia, zgodnie z kompetencjami, Śląskiemu Kuratorowi Oświaty.

Śląski Kurator Oświaty zawiadomił Wojewodę Śląskiego o naruszeniu przepisów prawa przez organ prowadzący – Miasto Dąbrowa Górnicza, który nie przedłożył Śląskiemu Kuratorowi Oświaty arkuszy organizacji szkół i placówek na rok szkolny 2017/2018 i dokonał ich zatwierdzenia z pominięciem obowiązku uzyskania opinii Śląskiego Kuratora Oświaty. Wojewoda Śląski w drodze rozstrzygnięć nadzorczych stwierdził nieważność wszystkich Zarządzeń Prezydenta Miasta Dąbrowa Górnicza w sprawie zatwierdzenia arkuszy organizacji szkół i placówek na rok szkolny 2017/2018^[4]. Z informacji pozyskanych przez Kuratorium Oświaty w Katowicach wynika, że organ prowadzący – Miasto Dąbrowa Górnicza skorzystał z przysługujących uprawnień i złożył skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach.

Odnosząc się do poruszanej sprawy *ingerowania w pracę dyrektorów nad przygotowywaniem projektów arkuszy organizacyjnych placówek – kierowanie do nich tzw. wytycznych*, wyjaśniam, że z przepisów prawa oświatowego nie wynika, aby wójt (burmistrz, prezydent miasta) był upoważniony do wskazywania sposobu sporządzania arkuszy organizacyjnych oraz tworzenia założeń ujednolicających ich tworzenie przez poszczególnych dyrektorów placówek oświatowych^[5].

Brak jest podstawy prawnej do nakładania przez organy prowadzące na dyrektorów szkół dodatkowych obowiązków nieprzewidzianych w przepisach prawa, dotyczących np. wymogu przedkładania wraz z projektem arkusza organizacji dodatkowych dokumentów (wykazów uczelni ukończonych przez nauczycieli, dat urodzenia, dat uzyskania wykształcenia, dyplomów, itp.).

Ponadto, ani ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe^[6], ani też wydane na podstawie art. 111 tej ustawy ww. rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 marca 2017 r., nie przewidują tworzenia różnych wersji projektu arkusza organizacji szkoły dla poszczególnych podmiotów opiniujących.

Reasumując, art. 110 ustawy – Prawo oświatowe^[7] reguluje kwestie związane zarówno z arkuszem organizacji szkoły i przedszkola, jak i jego zmian. Zakres informacji, jakie w szczególności powinny być zawarte w arkuszu organizacji szkoły i przedszkola oraz terminy jego opracowywania, opiniowania i zatwierdzania określa rozporządzenie w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli^[8].

Odnosząc się do poruszonych w przedmiotowej interwencji kwestii związanych z *narzucaniem dyrektorom sposobu rozliczania wolnych dni lub godzin z tytułu opieki nad dzieckiem zdrowym oraz okoliczności, w których mają wypłacać nauczycielom należność za godziny ponadwymiarowe – przez rozpowszechnianie*

tw. opinii prawnych pracowników organu prowadzącego, a także ingerowaniem w treść regulaminów świadczeń socjalnych, uprzejmie wyjaśniam, co następuje.

W obowiązującym stanie prawnym, pracodawcą dla nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami jest szkoła, a organem upoważnionym do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną jest dyrektor szkoły. Stosownie bowiem do treści art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela^[9] szkołą kieruje dyrektor, który jest przełożonym służbowym wszystkich pracowników. Ponadto, zgodnie z art. 68 ust. 5 ustawy – Prawo oświatowe dyrektor szkoły jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami, który w szczególności decyduje m. in. w sprawach: zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły, przyznawania nagród oraz wymierzania kar porządkowych nauczycielom i innym pracownikom szkoły a także wszelkich innych czynności wynikających z zakresu prawa pracy.

Natomiast w myśl art. 10 ust. 1 pkt 4 i 6 ustawy – Prawo oświatowe, za działalność szkoły odpowiada organ prowadzący szkołę i do jego zadań należy w szczególności m.in. zapewnienie obsługi administracyjnej, w tym prawnej, obsługi finansowej, w tym w zakresie wykonywania czynności, o których mowa w art. 4 ust. 3 pkt 2-6 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2018 r. poz. 395, 398 i 650), i obsługi organizacyjnej szkoły, a także wykonywanie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do dyrektora szkoły.

Tak więc, z powyższych przepisów jednoznacznie wynika, że ustawa – Prawo oświatowe przekazała kompetencje do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami – wyłącznie dyrektorowi szkoły i żaden inny podmiot nie powinien ingerować w jego decyzje. Przy czym warto podkreślić, że dyrektor szkoły powinien działać na podstawie i w granicach obowiązującego prawa. Natomiast organ prowadzący szkołę, który odpowiada za działalność szkoły, został zobowiązany do zapewnienia obsługi administracyjnej szkoły, obejmującej również obsługę prawną, która polega na udzielaniu porad prawnych, sporządzaniu opinii czy też reprezentowaniu przed sądem szkoły oraz jej dyrektora oraz upoważniony do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do dyrektora szkoły.

Niezależnie od powyższego uprzejmie wyjaśniam, że stosowanie zapisów art. 188 Kodeksu pracy, na mocy których nauczyciel mógł dokonać wyboru formy zwolnienia od pracy (16 godzin lub 2 dni) rodziło szereg trudności i często wiązało się z negatywnymi skutkami dla realizowanego przez nauczyciela procesu dydaktyczno-wychowawczego, zwłaszcza gdy nauczyciel korzystał z godzinowego zwolnienia od pracy np. w wymiarze 2 godzin przez 8 kolejnych poniedziałków. Zatem ze względu na dobro uczniów, ustawą z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz. U. poz. 2203) w ustawie – Karta Nauczyciela, uregulowane zostały odrębnie dla nauczycieli zasady zwolnienia od pracy z tytułu posiadania dziecka w wieku do 14 lat. Tak więc, od 1 stycznia 2018 r. na mocy art. 67e ust. 1 Karty Nauczyciela, nauczycielowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w ciągu 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Jednocześnie, biorąc pod uwagę treść opinii prawnej w sprawie wynagrodzenia nauczycieli za pracę w godzinach nadwymiarowych, przedłożonej w załączniku nr 5 do przedmiotowej interpelacji, pragnę poniżej przedstawić aktualne stanowisko Ministerstwa Edukacji Narodowej w powyższym zakresie.

W myśl art. 35 ust. 1-3 ustawy - Karta Nauczyciela, w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach nadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin nadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Przez godzinę nadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.

Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

Na podstawie art. 30 ust. 6 pkt 2 ww. ustawy organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu, m.in. szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, z zastrzeżeniem art. 35 ust. 3. W myśl art. 30 ust. 6a ustawy - Karta Nauczyciela powyższy regulamin podlega uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli.

Zgodnie z ww. przepisami organ prowadzący szkołę określa w regulaminie wynagradzania nauczycieli między innymi szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. Definicja godzin nadwymiarowych została ustalona ustawą. Są to godziny przydzielone nauczycielowi i ujęte w planie organizacyjnym szkoły. Nauczycielowi przysługuje prawo do wynagrodzenia za każdą przepracowaną godzinę nadwymiarową, natomiast w przypadku godzin niezrealizowanych wynagrodzenie przysługuje na mocy przepisów prawa pracy. Zgodnie z art. 91 ust. 1 ustawy - Karta Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy nieuregulowanych przepisami ustawy mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

W przypadku nauczyciela korzystającego z urlopu z tytułu opieki nad dzieckiem do 14 lat przy obliczeniu wynagrodzenia za ten dzień należy uwzględnić godziny nadwymiarowe. W myśl obowiązującego od dnia 1 stycznia 2018 r. art. 67e ust. 1 Karty Nauczyciela, nauczycielowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko

w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Na podstawie § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy^[10], przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

Zgodnie z § 5 ust. 1-2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli^[11] wynagrodzenie za jeden dzień urlopu nauczyciela, o którym mowa w art. 64 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, tj. nauczyciela zatrudnionego w szkole feryjnej (z wyjątkiem nauczycieli zajmujących stanowiska kierownicze w tej szkole) ustala się, dzieląc miesięczne wynagrodzenie obliczone według zasad określonych w § 1-4 (a więc z uwzględnieniem godzin ponadwymiarowych) przez liczbę 30. Natomiast wynagrodzenie za jeden dzień urlopu nauczyciela zatrudnionego w szkole nieferyjnej (w tym nauczycieli zajmujących stanowiska kierownicze w tej szkole, jak również w szkole feryjnej) ustala się, dzieląc miesięczne wynagrodzenie, obliczone według zasad określonych w § 1-4, przez liczbę 21.

Ponadto, wynagrodzenie nauczycieli za Dzień Edukacji Narodowej oraz rekolekcje również winno być naliczane z uwzględnieniem godzin ponadwymiarowych.

W myśl art. 74 ustawy - Karta Nauczyciela w dniu rocznicy utworzenia Komisji Edukacji Narodowej, 14 października każdego roku, obchodzony jest Dzień Edukacji Narodowej. Dzień ten uznaje się za święto wszystkich pracowników oświaty i jest on wolny od zajęć lekcyjnych. Dzień Edukacji Narodowej nie jest dla nauczyciela dniem wolnym od pracy.

Zgodnie z § 10 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach^[12], uczniowie uczęszczający na naukę religii mają prawo do zwolnienia z zajęć szkolnych w celu odbycia trzydniowych rekolekcji wielkopostnych, jeżeli rekolekcje te stanowią praktykę danego kościoła lub innego związku wyznaniowego. W czasie trwania rekolekcji szkoła nie jest zwolniona z realizowania funkcji opiekuńczej i wychowawczej. Tak więc dni rekolekcji nie są dniami wolnymi od pracy dla nauczycieli, a ponadto zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach^[13] nauczyciel jest zobowiązany do zapewnienia uczniom bezpiecznych warunków w drodze z i na rekolekcje.

W obu podanych sytuacjach nauczyciel może być pozbawiony możliwości przepracowania godzin ponadwymiarowych, ale korzysta z przepisów dotyczących pracowników pozostających w gotowości do pracy. Na podstawie § 4 ust. 1 ww.

rozporządzenia w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, przy ustalaniu wynagrodzenia określonego procentowo w celu obliczenia wynagrodzenia: za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonania, oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 81 § 1 Kodeksu pracy), dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 3 Kodeksu pracy) oraz wynagrodzenia za czas dyżuru (art. 151⁵ § 3 Kodeksu pracy) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Analogicznie należy obliczać wynagrodzenie nauczyciela za dni rozpoczęcia i zakończenia roku szkolnego.

Jednocześnie wskazać należy, że zgodnie z art. 42 ust. 2b w związku z art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy - Karta Nauczyciela w ramach 40-godzinnego tygodniowego czasu pracy oraz ustalonego wynagrodzenia nauczyciel obowiązany jest uczestniczyć w przeprowadzaniu odpowiednio: egzaminu ósmoklasisty, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie i egzaminu maturalnego - z wyjątkiem części ustnej. Nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe nieprzepracowane z powodu uczestniczenia w przeprowadzaniu egzaminu. Jeżeli bowiem w arkuszu organizacyjnym szkoły przewidziano godziny ponadwymiarowe w dniach, w których przeprowadzany jest egzamin, to z całą pewnością należy nauczycielowi wypłacić wynagrodzenie za te godziny.

Ponadto wyjaśnić należy, że wycieczki szkolne są realizacją zadań statutowych szkoły, a dla nauczyciela wypełnieniem obowiązku wynikającego z art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy - Karta Nauczyciela. Wycieczki rzadko trwają krócej niż przypadająca w danym dniu liczba godzin pracy nauczyciela, często natomiast trwają o wiele dłużej. Nie ma więc żadnych przesłanek, by nauczyciela opiekującego się dziećmi na wycieczce, a tym samym realizującego zadania opiekuńczo-wychowawcze, pozbawiać wynagrodzenia za przydzielone mu godziny ponadwymiarowe. Powinno być ono naliczone w ten sam sposób, jakby nauczyciel pracował na terenie szkoły.

Przedstawiając powyższe wyjaśnienia, uprzejmie proszę Pana Posła o ich przyjęcie.

Z wyrazami szacunku

Maciej Kopeć

Podsekretarz Stanu

[1] Przepisy § 17 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 marca 2017 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli (Dz. U. z 2017 r. poz. 649, z późn. zm.).

[2] Art. 110 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 poz. 996, z późn. zm.).

[3] Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 60.). Przepis art. 307 cyt. ustawy wszedł w życie z dniem 26 stycznia 2017 r.

[4] http://bip.katowice.uw.gov.pl/wojewoda/rozstrzygniecie_nadzorcze_2017.html

[5] Wyrok WSA w Krakowie z 11 stycznia 2018 r. (sygn. akt III SA/Kr 881/17).

[6] Dz. U. z 2017 r. poz. 59, z późn. zm.

[7] Ww. ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe.

[8] Ww. rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 marca 2017 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli.

[9] Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r. poz. 967, z późn. zm.).

[10] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 927).

[11] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (Dz. U. Nr 71, poz. 737, z późn. zm.).

[12] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach (Dz. U. Nr 36, poz. 155, z późn. zm.).

[13] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. z 2003 r. Nr 6, poz. 69, z późn. zm.)

MINISTERSTWO EDUKACJI NARODOWEJ

DEPARTAMENT WSPÓŁPRACY Z SAMORZĄDEM TERYTORIALNYM

Warszawa, 29 października 2019 r.

DWST-WPZN.6001.655.2019.EW

Pan
Michał Olszewski
Zastępca Prezydenta
Miasta Stolecznego Warszawy

Szanowny Panie Prezydencie,

Odpowiadając na Pana pismo Nr BE-WKO.2000.50.2019.PDA, dotyczące rozliczania czasu pracy oraz wynagrodzenia nauczycieli uczestniczących w kilkudniowych imprezach wyjazdowych z uczniami, Ministerstwo Edukacji Narodowej uprzejmie przeprosza za zwłokę w pisemnym ustosunkowaniu się do podnoszonej przez Pana kwestii wynikającej z ilości spraw wpływających do resortu edukacji.

Jednocześnie uprzejmie wyjaśniamy, że w przypadku organizowania przez szkoły wycieczek dla uczniów zastosowanie mają przepisy:

- 1) rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej dnia 25 maja 2018 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania przez publiczne przedszkola, szkoły i placówki krajoznawstwa i turystyki¹,
- 2) rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach² - Rozdział 3 Wychowanie fizyczne, sport i turystyka.

Zgodnie z przepisami rozporządzenia w sprawie warunków i sposobu organizowania przez publiczne przedszkola, szkoły i placówki krajoznawstwa i turystyki publiczne przedszkola, szkoły i placówki mogą organizować dla uczniów krajoznawstwo i turystykę, w trakcie roku szkolnego, w szczególności w ramach odpowiednio zajęć dydaktyczno-wychowawczych lub opiekuńczych, z wyjątkiem okresu ferii letnich i zimowych oraz wiosennej i zimowej przerwy świątecznej (wówczas organizowany jest wypoczynek dzieci i młodzieży na podstawie odrębnych przepisów).

1. Dz. U. poz. 1055

2. Dz.U. z 2003 r. Nr 6, poz. 69, z późn. zm.

Krajoznawstwo i turystyka mogą być organizowane w formie:

- 1) wycieczek przedmiotowych — inicjowanych i realizowanych przez nauczycieli w celu uzupełnienia programu wychowania przedszkolnego albo programu nauczania w ramach jednego lub kilku przedmiotów,
- 2) wycieczek krajoznawczo-turystycznych o charakterze interdyscyplinarnym, w których udział nie wymaga od uczniów przygotowania kondycyjnego i umiejętności posługiwania się specjalistycznym sprzętem, organizowanych w celu nabywania wiedzy o otaczającym środowisku i umiejętności zastosowania tej wiedzy w praktyce,
- 3) specjalistycznych wycieczek krajoznawczo-turystycznych, w których udział wymaga od uczniów przygotowania kondycyjnego, sprawnościowego i umiejętności posługiwania się specjalistycznym sprzętem, a program wycieczki przewiduje intensywną aktywność turystyczną, fizyczną lub długodystansowość na szlakach turystycznych.

Natomiast przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej przewidują, iż lekcje w miarę możliwości powinny być uzupełniane innymi formami zajęć, realizowanymi we wszystkich latach nauki. Do takich form należą: lekcje w galeriach, muzeach, pracowniach twórców, wycieczki, w tym zajęcia plenerowe, itp.

Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie warunków i sposobu organizowania przez publiczne przedszkola, szkoły i placówki krajoznawstwa i turystyki, zgodę na zorganizowanie wycieczek wyraża dyrektor szkoły, zatwierdzając kartę wycieczki, (a w przypadku wycieczki organizowanej za granicą, dyrektor szkoły jest obowiązany poinformować organ prowadzący i organ sprawujący nadzór pedagogiczny).

Decyzję o formie realizowanych zajęć (czy jest to wycieczka przedmiotowa, ile dni trwa, czy jest to wyjście do teatru, itp.) lub wyborze innej formy realizacji programu nauczania (jej tematyki, celów, efektów i miejsca) zawsze podejmuje dyrektor szkoły, który odpowiada za organizację i funkcjonowanie szkoły, oraz rodzice dzieci, którzy wnoszą opłatę np. za udział dziecka w wycieczce szkolnej.

Reasumując, wycieczki szkolne są integralnym elementem systemu kształcenia i wychowania. Ustawodawca w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. — *Karta Nauczyciela*⁴ nie powołuje jednak odrębnych zasad dotyczących wykonywania obowiązków pracowniczych w czasie wycieczek.

3. Dz. U. poz. 356, z późn. zm.

4. Dz.U. z 2018 r. poz. 967, ze zm.

W myśl art. 42 ust. 1 i 2 ustawy — Karta Nauczyciela czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień. W ramach tego czasu pracy oraz ustalonego wynagrodzenia nauczyciel obowiązany jest realizować:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7 (tzw. pensum);
- 2) inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów;
- 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Czas pracy nauczyciela zdeterminowany jest wykonywanymi przez niego zadaniami, przy czym wyłącznie zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, są realizowane w wymiarze określonym przepisami prawa oraz ewidencjonowane. Praca nauczycieli poza ww. godzinami zajęć jest określona zadaniowo, a jej wymiar wynika z bieżących potrzeb szkoły. Do zadań tych należą w szczególności inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły. Należy ponadto podkreślić, iż to dyrektor szkoły, w granicach obowiązującego prawa, decyduje o przydzielonych nauczycielowi zadaniach oraz ich wymiarze, przy czym łączny wymiar czasu pracy nauczyciela nie może przekroczyć 40 godzin tygodniowo.

Niewątpliwie realizowanie przez nauczycieli wycieczek szkolnych mieści się w zakresie ich obowiązków. Wycieczki stanowią bowiem w szczególności uzupełnienie programu wychowania przedszkolnego albo programu nauczania. Większość krótkich wycieczek, wyjść do muzeum, kina, teatru itp., nauczyciele realizują w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć (pensum). W przypadku, gdy wycieczka przekracza obowiązujący nauczyciela wymiar zajęć (pensum), opieka nad uczniami w trakcie wycieczki może być sprawowana w ramach innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły, w tym zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy — Karta Nauczyciela. Szczegółowa organizacja tych zajęć jest zdeterminowana postanowieniami statutu szkoły. Należy wskazać, iż statut szkoły jest jej kluczowym dokumentem w kwestii organizacji i sposobu wypełniania zadań szkoły, w tym podstawą egzekwowania obowiązków pracowniczych przez pracodawcę. O ile więc zajęcia i czynności realizowane w trakcie wyjazdów z uczniami wynikają z zadań statutowych szkoły, w tym potrzeb i zainteresowań uczniów, są one obowiązkiem nauczyciela.

Powyższy sposób określenia systemu pracy nauczycieli decyduje o tym, iż wymiar czasu pracy oraz realizowane zadania w poszczególnych dniach mogą być różne, a wymagana norma powinna być osiągnięta przez zrównoważenie tych wielkości w okresie rozliczeniowym, to jest w ciągu tygodnia. Wykonywanie wszystkich zadań, w tym realizacja wycieczki szkolnej, nie może jednakże zająć nauczycielowi więcej niż 40 godzin tygodniowo. Ograniczając wymiar czasu pracy nauczyciela do 40 godzin

tygodniowo przepisy ustawy - Karta Nauczyciela nie upoważniają równocześnie dyrektora szkoły do powołania dodatkowych obciążeń dla nauczyciela w zakresie czasu pracy powyżej wskazanego. Czas pracy nauczyciela w okresie tygodniowym podlega również innym ograniczeniom. Ustawodawca w art. 42c ust. 1 Karty Nauczyciela nakłada bowiem obowiązek pracy w ciągu 5 dni tygodnia, nie przewidując w tym względzie okresu rozliczeniowego. Odnosząc powyższe do organizacji wycieczek szkolnych należy podkreślić, iż brak jest podstaw oraz uzasadnienia dla rozszerzenia okresu świadczenia przez nauczyciela pracy powyżej 5 dni w tygodniu.

Jednocześnie uprzejmie wyjaśniamy, iż w przypadku dłuższych niż jednodniowe wyjazdów z uczniami problem z zapewnieniem przestrzegania norm czasu pracy nauczycieli może zostać rozwiązany poprzez odpowiednie zwiększenie stanu osobowego wycieczki. Zgodnie z §9 ust. 2 rozporządzenia w sprawie warunków i sposobu organizowania przez publiczne przedszkola, szkoły i placówki krajoznawstwa i turystyki w zależności od celu i programu wycieczki opiekunem wycieczki może być także osoba niebędąca pracownikiem pedagogicznym szkoły, wyznaczona przez dyrektora szkoły.

Odnosząc się do kwestii wynagrodzenia za okres wycieczki szkolnej uprzejmie wyjaśniamy, że zgodnie z przepisami ustawy — Karta Nauczyciela nauczyciele otrzymują wynagrodzenie za pracę z tytułu realizowania wszystkich zajęć i czynności realizowanych w ramach czasu pracy nieprzekraczającego 40 godzin tygodniowo, a nie wyłącznie za realizację zajęć w ramach tzw. pensum. Brak jest zatem podstaw do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za realizację innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły, w tym wycieczek. Nauczyciel uczestniczący w wycieczce otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w takiej samej wysokości, jak gdyby prowadził zajęcia w danym dniu na terenie szkoły. **Ponadto nauczyciel zachowa prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, które zostały mu przydzielone w arkuszu organizacyjnym szkoły, gdy niezrealizowanie tych godzin nastąpi na skutek nieodbicia się zajęć lekcyjnych w związku z wycieczką szkolną. Brak możliwości realizacji przydzielonych nauczycielowi godzin nadwymiarowych wynika bowiem z przyczyny leżącej po stronie szkoły, zatem w świetle art. 81 §1 Kodeksu pracy nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za te godziny.**

Niezależnie od powyższego, dyrektor szkoły posiada instrument płacowy pozwalający docenić finansowo szczególne zaangażowanie nauczyciela w pracę. Takim elementem systemu wynagradzania jest dodatek motywacyjny, który przyznawany jest w zależności od oceny zaangażowania nauczyciela w realizację obowiązków służbowych, w czym mieści się m.in. zróżnicowanie przez nauczyciela form oddziaływania dydaktycznego i wychowawczego poprzez np. realizację wycieczek. Zgodnie z §6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 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 pracy*⁵ jednym z ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego jest zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela, tj. innych zajęć i czynności wynikających

5. Dz. U. 2014 r. poz. 416, z późn. zm.

z zadań statutowych szkoły, w tym zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów. Zgodnie z art. 30 ust. 6 ustawy — Karta Nauczyciela szczegółowe warunki przyznawania dodatku motywacyjnego określa organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, w drodze regulaminu wynagradzania.

Jednocześnie uprzejmie wyjaśniamy, że regulacja ustawy - Karta Nauczyciela nie ma charakteru wyczerpującego, a w sprawach nieuregulowanych w nauczycielskiej pragmatyce pracowniczej, na podstawie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela stosuje się odpowiednio przepisy ustawy — Kodeks pracy.

Zgodnie z art. 77⁵ Kodeksu pracy pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Przepisy nie określają przy tym w jakiej formie ma być wydane polecenie wyjazdu służbowego. Forma pisemna polecenia, w praktyce przybiera formę polecenia wyjazdu służbowego lub druku delegacji, dokumentuje fakt i treść tego polecenia, nie jest natomiast obligatoryjna w świetle przepisów prawa pracy. Ewentualny obowiązek wystawienia takiego dokumentu może wynikać z wewnętrznych regulacji lub przyjętej praktyki zakładowej albo decyzji dyrektora. Skoro przepisy prawa nie obligują pracodawcy do wydawania polecenia podróży służbowej w formie pisemnej, należy przyjąć, że polecenie to może być wydane nawet w formie ustnej. Mając powyższe na względzie, na podstawie art. 77⁵ Kodeksu pracy, w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, nauczycielowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

Podróżą służbową jest wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscem pracy rozumianym jako miejscowość będąca siedzibą pracodawcy, jeżeli tam pracownik ma swoje stanowisko pracy, albo inne miejsce, w którym pracownik jest obowiązany wykonywać obowiązki pracownicze w pozostałych przypadkach, podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r. (wyrok SN z dnia 16 grudnia 2008 r. I PK 96/08, Lex nr 529754). Z kolei nie jest podróżą służbową stałe wykonywanie zadań w różnych miejscowościach i terminach, których wyboru dokonuje każdorazowo sam pracownik w ramach uzgodnionego rodzaju pracy, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r. (wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2001 r. I PKN 350/00, OSNP 2003, nr 2, poz. 36).

W świetle przepisów §7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, dieta w czasie podróży krajowej jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia i wynosi 30 zł za dobę podróży⁶.

6. Dz. U. z 2013 r. poz. 167

Należność z tytułu diet oblicza się za czas od rozpoczęcia podróży krajowej (wyjazdu) do powrotu (przyjazdu) po wykonaniu zadania służbowego w następujący sposób.

- 1) jeżeli podróż trwa nie dłużej niż dobę i wynosi:
 - a) mniej niż 8 godzin - dieta nie przysługuje,
 - b) od 8 do 12 godzin - przysługuje 50% diety,
 - c) ponad 12 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości;
- 2) jeżeli podróż trwa dłużej niż dobę, za każdą dobę przysługuje dieta w pełnej wysokości, a za niepełną, ale rozpoczętą dobę:
 - a) do 8 godzin - przysługuje 50% diety,
 - b) ponad 8 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości.

Dieta nie przysługuje jeżeli pracownikowi zapewniono bezpłatne całodienne wyżywienie. Kwotę diety zmniejsza się o koszt zapewnionego bezpłatnego wyżywienia, przyjmując, że każdy posiłek stanowi odpowiednio: śniadanie - 25% diety; obiad - 50% diety; kolacja - 25% diety. W przypadku korzystania przez pracownika z usługi hotelarskiej, w ramach której zapewniono wyżywienie, dieta ulega zmniejszeniu według ww. zasad.

Konkludując, na podstawie art. 77⁵ Kodeksu pracy, w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, nauczyciel jest uprawniony do otrzymania diety wypłacanej w wysokości i na zasadach określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. Wyjazd nauczyciela wiąże się bowiem z obowiązkiem wykonywania zadań zawodowych i nie ma charakteru prywatnego.

Prawo nauczyciela do diety jest więc uzależnione od czasu trwania wycieczki oraz tego, czy ma on zapewnione bezpłatne wyżywienie i w jakim zakresie.

Jednocześnie uprzejmie informujemy, że Minister Edukacji Narodowej podjął decyzję o wznowieniu prac Zespołu do spraw statusu zawodowego pracowników oświaty, w skład którego wchodzi przedstawiciele strony rządowej, związków zawodowych zrzeszających nauczycieli oraz organizacji jednostek samorządu terytorialnego. W ramach prac Zespołu analizowane będą m. in. przepisy dotyczące czasu pracy oraz systemu wynagradzania nauczycieli, pod kątem ich ewentualnej zmiany.

Należy zaznaczyć, że powyższe stanowisko Ministerstwa Edukacji Narodowej ma jedynie charakter opinii i nie stanowi obowiązującej wykładni prawa.

Z poważaniem

Jerzy Jakubczuk Dyrektor
Departament Współpracy z Samorządem Terytorialnym
/ — podpisany cyfrowo/

Odpowiedź na interpelację nr 3310

w sprawie rozliczania nadwymiarowych godzin pracy nauczycieli

Odpowiadający: sekretarz stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej Henryk Kiepusa

Warszawa, 25-06-2024

Szanowny Panie Marszałku,

Na Pana ręce składam odpowiedź na interpelację Pana Posła Tadeusza Tomaszewskiego w sprawie rozliczania nadwymiarowych godzin pracy nauczycieli.

Definicja godzin nadwymiarowych została ustalona w art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2023 r. poz. 984, z późn. zm.). Zgodnie z cyt. przepisem, godzinami nadwymiarowymi są godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin, przydzielone nauczycielowi i ujęte w arkuszu organizacyjnym szkoły. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

Do 1992 r. przepis art. 35 ust. 4 ustawy – Karta Nauczyciela stanowił, że wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przydzielone nauczycielowi w planie organizacyjnym szkoły wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatków, o których mowa w art. 34, również w wypadku usprawiedliwionego nieodbycia zajęć. Na mocy ustawy z dnia 5 czerwca 1992 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela (Dz. U. poz. 252, z późn. zm.) przepis ten został zmieniony. Obecnie przepisy ustawy – Karta Nauczyciela nie zawierają już generalnej zasady, zgodnie z którą wynagrodzenie to przysługiwałoby w każdym przypadku usprawiedliwionego nieodbycia zajęć.

Taki stan powoduje konieczność dokonywania interpretacji ww. przepisów przez podmioty stosujące prawo w odniesieniu do indywidualnych stanów faktycznych. Pomocny w dokonywaniu interpretacji przepisów prawa dotyczących wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe może być dorobek orzecznictwa sądowego w tej kwestii

W świetle aktualnego orzecznictwa nauczyciel jest uprawniony do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe faktycznie zrealizowane. Nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Każdą przyczynę niezrealizowania godzin nadwymiarowych należy zatem rozpatrywać odrębnie, czy istnieje podstawa prawna do wypłaty wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe z tej przyczyny.

Nadmieniam, iż zgodnie z uchwałą siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 marca 1989 r., III PZP 53/88 zamieszczenie w planie organizacyjnym szkoły godzin nadwymiarowych przypadających w dniach ustawowo wolnych od pracy oraz w dniach wolnych od pracy i w okresach przerw w pracy szkoły ustalonych w przepisach o organizacji roku szkolnego, w których nie odbywają się zajęcia dydaktyczne lub wychowawcze, nie uprawnia do wynagrodzenia przewidzianego w art. 35 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela za nieodbyte godziny nadwymiarowe.

Mając na uwadze powyższą uchwałę oraz obowiązujące przepisy prawa, tzn. ustawę z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1920), oraz rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1211, z późn. zm.), nauczycielowi nie przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe zamieszczone w planie organizacyjnym szkoły w następujących dniach:

1. 1 stycznia - Nowy Rok,
2. 6 stycznia - Święto Trzech Króli,
3. pierwszy dzień Wielkiej Nocy,
4. drugi dzień Wielkiej Nocy,
5. 1 maja - Święto Państwowe,
6. 3 maja - Święto Narodowe Trzeciego Maja,
7. pierwszy dzień Zielonych Świątek,
8. dzień Bożego Ciała,
9. 1 listopada - Wszystkich Świętych,
10. 11 listopada - Narodowe Święto Niepodległości,
11. 25 grudnia – pierwszy dzień Bożego Narodzenia,
12. 26 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia;
13. niedziele,
14. wolnych od pracy w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, określonych przez Prezesa Rady Ministrów, w drodze rozporządzenia,
15. zimowej przerwy świątecznej, która trwa od dnia 23 grudnia do dnia 31 grudnia lub od dnia 22 grudnia do dnia 31 grudnia, jeżeli dzień 22 grudnia wypada
16. w poniedziałek,
17. wiosennej przerwy świątecznej, która rozpoczyna się w czwartek poprzedzający święta i kończy w najbliższy wtorek po świętach,
18. ferii zimowych, które trwają dwa tygodnie w okresie od połowy stycznia do końca lutego,
19. ferii letnich, które rozpoczynają się w dniu następującym po dniu zakończenia rocznych zajęć dydaktyczno-wychowawczych i kończą się z dniem 31 sierpnia.

Na podstawie § 5 i § 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1211), dyrektor szkoły lub placówki, po zasięgnięciu opinii rady szkoły albo rady placówki, a gdy rada nie została powołana - rady pedagogicznej, a w przypadku szkół również rady rodziców i samorządu uczniowskiego, biorąc pod uwagę warunki lokalowe i możliwości organizacyjne szkoły lub placówki, może, w danym roku szkolnym, ustalić dodatkowe dni wolne od zajęć dydaktyczno-wychowawczych w wymiarze dla:

- 1) szkół podstawowych - do 8 dni;
- 2) liceów ogólnokształcących - do 10 dni;
- 3) techników, branżowych szkół I stopnia, branżowych szkół II stopnia, szkół policealnych i centrów kształcenia zawodowego - do 10 dni;
- 4) szkół specjalnych przysposabiających do pracy - do 4 dni.

Dodatkowe dni wolne od zajęć dydaktyczno-wychowawczych mogą być ustalone:

- 5) w dni, w których w szkole lub placówce odbywa się odpowiednio:

- 1) egzamin ósmoklasisty,
- 2) egzamin maturalny,
- 3) egzamin zawodowy;

6) w dni świąt religijnych niebędących dniami ustawowo wolnymi od pracy, określone w przepisach o stosunku państwa do poszczególnych kościołów lub związków wyznaniowych;

7) w inne dni, jeżeli jest to uzasadnione organizacją pracy szkoły lub placówki lub potrzebami społeczności lokalnej.

Dyrektor szkoły lub placówki, w terminie do dnia 30 września, informuje nauczycieli, uczniów oraz ich rodziców o ustalonych w danym roku szkolnym dodatkowych dniach wolnych od zajęć dydaktyczno-wychowawczych. W przypadku ustalania dni wolnych od zajęć dydaktyczno-wychowawczych z powodu egzaminu zawodowego, po dniu 30 września, dyrektor szkoły lub placówki, w których odbywa się egzamin zawodowy, informuje o ustalonych dniach wolnych, w terminie do dnia 31 grudnia. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, niezależnie od ww. dodatkowych dni wolnych od zajęć dydaktyczno-wychowawczych, dyrektor szkoły lub placówki, po zasięgnięciu opinii rady szkoły lub placówki, a w przypadku szkoły lub placówki, w której rada nie została powołana, rady pedagogicznej, rady rodziców i samorządu uczniowskiego, może, za zgodą organu prowadzącego, ustalić inne dodatkowe dni wolne od zajęć dydaktyczno-wychowawczych pod warunkiem zrealizowania zajęć przypadających w te dni w wyznaczone soboty.

W dniach wolnych od zajęć dydaktyczno-wychowawczych, szkoła ma obowiązek zorganizowania zajęć wychowawczo-opiekuńczych. Szkoła ma obowiązek informowania rodziców o możliwości udziału uczniów w zajęciach wychowawczo-opiekuńczych organizowanych w dniach wolnych od zajęć dydaktyczno-wychowawczych.

Podsumowując tę część odpowiedzi, należy stwierdzić, że dni wolne od zajęć dydaktyczno-wychowawczych są dniami pracy nauczyciela. W sytuacji, jeśli nauczyciel w taki dzień nie świadczy pracy i ma usprawiedliwioną nieobecność, nie ma prawa do wypłaty wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe.

Odnosząc się do kwestii uczestnictwa nauczyciela w egzaminach ósmoklasisty (również w dniach wolnych od zajęć dydaktyczno-wychowawczych) uprzejmie wyjaśniam, że zgodnie z art. 42 ust. 2b pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, w ramach innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły, o których mowa w ust. 2 pkt 2, nauczyciel jest obowiązany uczestniczyć w przeprowadzaniu odpowiednio: egzaminu ósmoklasisty, egzaminu zawodowego, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie i egzaminu maturalnego - z wyjątkiem części ustnej.

Zgodnie z powyższym, nauczyciel uczestniczący np. w egzaminie ósmoklasisty, który w dniu tego egzaminu nie ma przydzielonych zajęć wynikających z obowiązkowego tygodniowego wymiaru zajęć tzw. pensum lub godzin ponadwymiarowych, wykonuje swoje obowiązki w ramach zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Natomiast, w sytuacji, gdy nauczyciel ma zaplanowane lekcje w dniu, w którym wyznaczony jest egzamin ósmoklasisty i zostanie wskazany do udziału w tym egzaminie, pracuje on w ramach wynagrodzenia, które otrzymałby w tym dniu za realizację zaplanowanych zajęć lekcyjnych. W związku z tym nie może mieć obniżonego wynagrodzenia, ale też nie może mieć roszczeń o dodatkowe

wynagrodzenie w przypadku, gdy czas pracy przy egzaminie będzie dłuższy niż czas lekcji w danym dniu.

Jednocześnie pragnę zauważyć, że stosownie do § 2 rozporządzenia w sprawie organizacji roku szkolnego, w szkołach (co do zasady) zajęcia dydaktyczno-wychowawcze rozpoczynają się w pierwszym powszednim dniu września, a kończą w najbliższy piątek po dniu 20 czerwca. Jeżeli pierwszy dzień września wypada w piątek lub sobotę, zajęcia dydaktyczno-wychowawcze rozpoczynają się w najbliższy poniedziałek po dniu 1 września. Jeżeli czwartek bezpośrednio poprzedzający najbliższy piątek po dniu 20 czerwca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, zajęcia dydaktyczno-wychowawcze kończą się w środę poprzedzającą ten dzień.

Zatem dni rozpoczęcia i zakończenia zajęć dydaktyczno-wychowawczych są dniami pracy nauczycieli. Odbywają się wtedy zajęcia opiekuńczo-wychowawcze. W sytuacji, jeśli w ww. dni nauczyciel nie świadczy pracy i ma usprawiedliwioną nieobecność nie ma prawa do wypłaty wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe.

Za rozliczanie czasu pracy nauczyciela odpowiedzialny jest dyrektor szkoły, który stosownie do art. 68 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz.737) jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami i w szczególności decyduje w sprawach zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły lub placówki. Dyrektor szkoły jest zobowiązany do działania na podstawie i w granicach obowiązującego prawa.

Natomiast nauczyciel, który nie zgadza się z decyzją pracodawcy, może dochodzić swoich praw na drodze sądowej, bowiem stosownie do treści art. 91c ust. 2 ustawy - Karta Nauczyciela, spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy, rozpatrywane są przez sądy pracy.

Uprzejmie proszę o przyjęcie powyższych wyjaśnień.

Z poważaniem,

Z upoważnienia Ministra Edukacji
Henryk Kiepusa
Sekretarz Stanu