

Opinia prawna w sprawie wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe

Celem niniejszej opinii jest udzielenie odpowiedzi: Kiedy przysługuje nauczycielowi wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa i orzecznictwem sądowym

Wstęp

1. Definicja godziny nadwymiarowej

Definicja godziny nadwymiarowej, a także zasady przyznawania godzin nadwymiarowych 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 2021 r. poz. 1762, ze zm.) przez godzinę nadwymiarową 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.

2. 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 2014 r. , poz. 416 z późn. zm.)

3. 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.

Kiedy przysługuje nauczycielowi wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe

1. Wynagrodzenie nauczyciela za godziny nadwymiarowe w związku z nieobecnością ucznia korzystającego z nauczania indywidualnego.

Godziny nadwymiarowe 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 nadwymiarowych. Zgodnie z art. 81§1 z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, ze zm.) nauczyciel pozostaje w gotowości do pracy. W związku z tym zachowuje prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe 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 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. Również w tym samym tonie jest **stanowisko MEN z dnia 5 lipca 2010 r.**, które potwierdza, że nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe 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.

2. 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 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 za nieodbyte godziny nadwymiarowe. Z treści uzasadnienia wynika, że nauczyciel może mieć przydzielone godziny nadwymiarowe 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 nadwymiarowych, 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 nadwymiarowych 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 nadwymiarowych, uprawniające do wynagrodzenia. Zdaniem Sądu Najwyższego, podstawowym warunkiem uznania za usprawiedliwione nieodbycie przez nauczyciela zajęć w godzinach nadwymiarowych jest jego gotowość do odbycia tych zajęć. Nie nakłada się natomiast na nauczyciela obowiązku gotowości do wykonania zajęć w godzinach nadwymiarowych w takich dniach, w których zgodnie z prawem zajęcia te nie odbywają się w szkole. Sąd stwierdził, że prawidłowa wykładnia art. 35 ust. 4 Karty Nauczyciela 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.

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 nadwymiarowe. Powinno być ono naliczone w ten sam sposób, jakby nauczyciel pracował na terenie szkoły. Niezrealizowanie godzin nadwymiarowych 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 w świetle art. 35 ust. 4 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 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 ponadwymiarowych.

3. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe 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 zachowa prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, 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 ponadwymiarowych 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 ponadwymiarowe, 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 ponadwymiarowe, 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 ponadwymiarowych (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

4. 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 zachowa 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

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

W uchwale 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 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 w art. 35 ust. 4 Karty Nauczyciela za nieodbyte godziny ponadwymiarowe.” Natomiast w myśl uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1987 roku (III PZP 29/87) „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. ”

Dwa powyższe rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego wprowadzają zasady wypłaty wynagrodzenia za godziny ponadnormatywne 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 ponadwymiarowe. Nauczyciel może mieć przydzielone godziny ponadwymiarowe 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 ponadwymiarowych, a po stronie nauczyciela powstaje gotowość do prowadzenia tych zajęć. Jeżeli w planie organizacyjnym w określonych dniach nie zostaną przewidziane zajęcia w godzinach ponadwymiarowych, 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 ponadnormatywne. 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 ponadwymiarowe 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 ponadwymiarowe 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 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 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 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.

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. Godziny ponadwymiarowe a opieka nad dzieckiem do 14 roku życia – 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 nadwymiarowe 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 doraźne 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 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.

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. Urlop okolicznościowy – a wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe

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 przypadło zwolnienie od 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.

8. Urlop do dalszego kształcenia, czyli szkoleniowy – a wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe

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 nadwymiarowe, 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.

9. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe dla nauczyciela a rekolekcje wielkopostne

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) - 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) 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 ponadwymiarowych.**

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. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe 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 zajdzie 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 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.

11. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe 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 nadwymiarowe 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 nadwymiarowe, które oblicza się, mnożąc przeciętną miesięczną liczbę godzin z okresu miesiąca danego roku szkolnego poprzedzającego 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).

12. 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.

13. 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 2023 r. poz. 100). 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.

14. 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 (Dz. U. poz. 1603, z późn. zm.), nauczycielowi nie przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe 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

15. Dni wolne od pracy i święta przypadające w tygodniach pracy, urlopy bezpłatne - a wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe - c.d.

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 - 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 godzin przez nauczyciela, uzyskamy informację dotyczącą ilości przepracowanych godzin nadwymiarowych.

16. 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 "konkretyzacje" 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 2019 r. poz. 1603, 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 k.p., oblicza się w oparciu o treść rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. (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 KN, 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 2014 r. poz. 416, 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).

17. 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 2019 r. poz. 1603, 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 miesięcy 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).".

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

Rzeszów, 28.04.2023 r.

Doradca ds. prawnych
prawa pracy i prawo oświatowe

mgr Stanisław Kłak

Interpretacje poselskie i wyjaśnienia MEN oraz interpretacje RIO

Interpelacja nr 22805

do ministra edukacji i nauki

w sprawie ponadwymiarowych godzin pracy nauczycieli

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

Szanowny Panie Ministrze,

rozliczanie godzin ponadwymiarowych nauczycieli w praktyce budzi wiele wątpliwości. Godziny ponadwymiarowe 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 ponadwymiarowych jest limitowana - do 1 pensum nauczyciela stanowi jego obowiązek, powyżej 1, a do 1 pensum dyrektor musi uzyskać zgodę nauczyciela. Zgoda na realizację godzin ponadwymiarowych 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 ponadwymiarowe 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 ponadwymiarowe (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 ponadwymiarowe przyjętym przez radę miejską?

Z poważaniem

Mateusz Bochenek

Posel 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 zaszeregowania 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 orzecniczą 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 doszkalcających 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 ponadwymiarowe.

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 przypało 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 Kopeć

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 arkuszy 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 poruszonej 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 ujednolicejających 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 nadwymiarowe – przez rozpowszechnianie tzw. 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/rozstrzygnięcia_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 Stołecznego 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 przeprasza 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 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 ponadwymiarowe, które zostały mu przydzielone w arkuszu organizacyjnym szkoły, gdy niezrealizowanie tych godzin nastąpi na skutek nieodbycia się zajęć lekcyjnych w związku z wycieczką szkolną. Brak możliwości realizacji przydzielonych nauczycielowi godzin ponadwymiarowych 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/