

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

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

Niezależnie od powyższego, w stosunku do rozliczania godzin ponadwymiarowych obowiązują trzy zasady. Pierwsza wynika z przepisów art. 80 i

81 Kodeksu pracy w związku z art. 91c ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, zgodnie z którymi wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Zatem w sytuacji, gdy nauczyciel jest pozbawiony możliwości przepracowania zajęć dydaktycznych, opiekuńczych lub wychowawczych np. z powodu nieobecności uczniów oraz nieprzydzielenia mu w zamian innych zajęć, w zakresie wynagrodzenia korzysta z przepisów dotyczących pracowników pozostających w gotowości do pracy. Niemniej jednak pragnę zwrócić uwagę, iż cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: po pierwsze - zamiar wykonywania pracy, po drugie - faktyczna zdolność do świadczenia pracy, po trzecie - uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy i po czwarte - pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy, jeżeli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy. Bierne oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza więc gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., jeżeli takiego zachowania nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy (wyrok z dnia 20 listopada 2007 r. Sądu Najwyższego, sygn. akt II PK 80/07).

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

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

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

Odnosząc powyższe do wątpliwości wyrażonych w interpelacji Pana Posła uprzejmie wyjaśniam, że dyrektorzy szkół związani są przepisami prawa. Przy rozliczaniu czasu pracy nauczycieli, w tym realizacji przez nich godzin

ponadwymiarowych dyrektorzy powinni indywidualnie rozpatrywać sytuację każdego pracownika. Tylko taka postawa pozwala na rzetelne obliczenie wysokości wynagrodzenia. Za każdym razem, dyrektor musi ustalić czy dany nauczyciel, w konkretnym dniu realizował zajęcia, był w gotowości do pracy albo czy był nieobecny i z tego tytułu np. nie otrzymuje wynagrodzenia albo ma prawo do innych świadczeń.

Analizując przepisy prawa regulujące pracę szkół oraz nauczycieli w dniach, które nie są dniami wolnymi od pracy, nie są też przerwami świątecznymi ani feriami, uпрzejmie 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 ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

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

Uprzejmie proszę o przyjęcie powyższych wyjaśnień.

Z wyrazami szacunku,

Z upoważnienia
MINISTRA EDUKACJI I NAUKI

Dariusz Pionkowski
Sekretarz Stanu