



Minister Edukacji i Nauki

Przemysław Czarnek

DWST-WPZN.5022.15.2023.MB
Warszawa, 28 marca 2023 r.

Pan
Ryszard Proksa
Przewodniczący
Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ "Solidarność"

Szanowny Panie Przewodniczący,

odpowiadając na pismo z dnia 7 lutego br. L. dz. KSOiW/27/2023, uprzejmie wyjaśniam.

Definicja godzin ponadwymiarowych została ustalona w art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762, z późn. zm.). Zgodnie z cyt. przepisem, godzinami ponadwymiarowymi są godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin, przydzielone nauczycielowi i ujęte w arkuszu organizacyjnym szkoły. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

Do 1992 r. przepis art. 35 ust. 4 ustawy - Karta Nauczyciela stanowił, że wynagrodzenie za godziny 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. Na mocy ustawy z dnia 5 czerwca 1992 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela (Dz. U. poz. 252, z późn. zm.) przepis ten został zmieniony. Obecnie przepisy ustawy - Karta Nauczyciela nie zawierają już generalnej zasady, zgodnie z którą wynagrodzenie to przysługiwałoby w każdym przypadku usprawiedliwionego nieodbycia zajęć.

Taki stan powoduje konieczność dokonywania interpretacji ww. przepisów przez podmioty stosujące prawo w odniesieniu do indywidualnych stanów faktycznych. Pomocny w dokonywaniu interpretacji przepisów prawa dotyczących wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe może być dorobek orzecznictwa sądowego w tej kwestii. Należy jednakże mieć na uwadze, że w polskim porządku prawnym orzecznictwo sądów nie stanowi źródła powszechnie obowiązującego prawa. Wyrok jest wiążący jedynie w sprawie, w której został wydany. Jednocześnie, niejednokrotnie spotykane jest odstępowanie przez poszczególne sądy od dotychczasowej linii orzeczniczej. Często ma to związek ze zmianami stanu prawnego w danym zakresie. Prowadzi to niekiedy do stanu, w którym równolegle funkcjonują obok siebie sprzeczne linie orzecnicze.

W wyroku z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 186/09, Sąd Najwyższy orzekł, że „Przewidziane w planie organizacyjnym szkoły dla konkretnego nauczyciela godziny ponadwymiarowe nie mają charakteru gwarancyjnego w tym znaczeniu, że uprawniają nauczyciela do otrzymania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w każdej sytuacji, nawet wówczas, gdy nauczyciel ich nie odbył (nie przeprowadził ponadwymiarowych zajęć). Wynagrodzenie przysługuje co do zasady za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 k.p.). Jednocześnie Sąd Najwyższy rozstrzygnął, 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.” W wyroku tym Sąd wskazał również, że „Słusznie powołał się Sąd Apelacyjny na uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 marca 1989 r., 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 w art. 35 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - *Karta Nauczyciela* za nieodbyte godziny nadwymiarowe. Z uchwały tej również pośrednio wynika przyjęta przez Sąd Apelacyjny - jako zasada rozstrzygnięcia - teza o nieprzystąpieniu nauczycielowi wynagrodzenia za nieprzeprowadzone (nieodbyte) godziny nadwymiarowe, choćby zostały zamieszczone (przewidziane) w planie organizacyjnym szkoły.”

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

Odnosząc się do kwestii pracy opiekuńczo-wychowawczej nauczyciela w czasie wycieczki szkolnej, należy stwierdzić, że karta wycieczki podpisana przez dyrektora szkoły jest de facto poleceniem służbowym, a nauczyciel opiekujący się dziećmi w czasie wycieczki jest oddelegowany przez dyrektora do innej pracy, którą wykonuje zamiast realizacji lekcji, w tym godzin nadwymiarowych. Natomiast co do zasady wycieczki szkolne lub inne ww. aktywności są zajęciami wynikającymi z zadań statutowych szkoły, a więc nauczyciel realizuje je w ramach czasu pracy, o którym mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy – *Karta Nauczyciela*, i ustalonego wynagrodzenia.

Warto przytoczyć w tym miejscu wyrok Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 29 października 2020 r., sygn. akt V Pa 39/20, w którym Sąd stwierdził, iż „zajęcia kwalifikowane z 42 ust. 2 pkt 2 *Karty Nauczyciela* zawierane są w statutach szkół i przedszkoli i mogą polegać m.in. na przygotowaniu uroczystości szkolnej lub przedszkolnej, przygotowaniu do konkursów, prowadzeniu zajęć opiekuńczych, organizowaniu i udziale w wycieczkach i wyjazdach poza teren szkoły, udział w radach pedagogicznych, opracowywaniu pomocy dydaktycznych, zebraniach z rodzicami. Ocena, czy dane zajęcia są zajęciami nadwymiarowymi, czy też wchodzą w zakres normalnego czasu pracy nauczyciela, nie może być wynikiem arbitralnej decyzji dyrektora szkoły. Zgodnie bowiem z treścią art. 35 ust. 2 *Karty Nauczyciela* przez godzinę nadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.”

Biorąc powyższe pod uwagę, należy stwierdzić, że nauczyciel uczestniczący w wycieczce otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w takiej samej wysokości, jak gdyby prowadził zajęcia w danym dniu na terenie szkoły. Ponadto, w opinii Ministerstwa, nauczyciel powinien zachować prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe przydzielone mu w arkuszu organizacji szkoły, w czasie których sprawował opiekę nad uczniami na wycieczce szkolnej. W takim przypadku nauczyciel nie pozostaje bowiem jedynie w gotowości do pracy, lecz zgodnie z decyzją pracodawcy świadczy w tym czasie pracę innego rodzaju niż przydzielona mu w arkuszu organizacji szkoły. Natomiast brak jest podstaw do

wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za realizację innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły, w tym wycieczek, w wymiarze wykraczającym poza pensum nauczyciela oraz przydzielone godziny ponadwymiarowe.

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.

Odnosząc się do przypadków, gdy pracodawca nie zapewni pracownikowi możliwości świadczenia pracy, mimo że pracownik jest gotów do jej wykonywania, np. w sytuacji choroby dziecka zakwalifikowanego do nauczania indywidualnego, należy przywołać stanowisko Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zawarte w piśmie z marca 2020 r. nr DPR-V.0211.30.2020. MŻ, zgodnie z którym, w takim przypadku zastosowanie znajdzie art. 81 § 1 Kodeksu pracy (w związku z art. 91 c ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela) „przewidujący zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Sposób obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika w sytuacji określonej w art. 81 Kodeksu pracy uzależniony jest od sposobu wynagradzania pracownika ustalonego w umowie o pracę. Należy przy tym podkreślić, że nie ma powszechnych regulacji prawnych dotyczących zasad (wysokości i składników) wynagradzania. Wysokość indywidualnych wynagrodzeń pracowników jest ustalana w umowach o pracę, z uwzględnieniem wewnętrznych uregulowań obowiązujących u pracodawcy (zwłaszcza regulaminu wynagradzania). Z art. 81 Kodeksu pracy wynika, 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 (dotyczy to pracowników wynagradzanych w stałej stawce godzinowej lub w stałej stawce miesięcznej, - ci pracownicy także w czasie przestoju otrzymują te stawki wynagrodzenia),
- jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - pracownikowi przysługuje 60% wynagrodzenia (dotyczy to m.in. pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie akordowe lub prowizyjne, tj. wynagrodzenie określone jako stawka za ilość wytworzonych produktów bądź określony procent przychodu/dochodu/zysku).

Powyższa regulacja wynagrodzenia określona w art. 81 § 1 Kodeksie pracy jest uznawana za wyczerpującą. Oznacza to, że do omawianego wynagrodzenia nie stosuje się zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i nie mogą być do niego wliczane składniki wynagrodzenia inne niż wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną (wyrok z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00, OSNAPiUS z 2002 r. nr 11, poz. 268).

Przez stawkę osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną należy rozumieć wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 3/11, OSNAPiUS z 2012 r. nr 15-16, poz. 191, a także m.in. wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1985 r., I PRN 28/85, OSNCP z 1986 r. nr 1-2, poz. 19).

Z mocy ustawy lub jej upoważnienia dopuszczalne jest także przyjęcie innej podstawy obliczania wynagrodzenia określonego w wymienionych przepisach (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1986 r. III PZP 42/86 OSNCP z 1987 r. nr 8, poz. 106)....

Na podkreślenie zasługuje, że w każdym przypadku wynagrodzenie przysługujące pracownikowi na gruncie art. 81 Kodeksu pracy nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. „

Jednocześnie w ww. piśmie MRPiPS zauważono, że” jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2014 r. (I PK 150/13, OSNAPiUS z 2015 r. nr 3, poz. 35) przyczyna dotycząca pracodawcy nie musi być koniecznie zawiniona w sensie przypisania subiektywnej winy osobom działającym w imieniu pracodawcy. Użyte w art. 81 § 1 Kodeksie pracy sformułowanie "przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy" nie może być rozumiane wąsko jako "przyczyny spowodowane przez pracodawcę" czy "przyczyny zawinione przez pracodawcę". Przeszkody uniemożliwiające wykonywanie pracy mogą być na potrzeby tego przepisu dychotomicznie podzielone na przeszkody dotyczące pracownika i przeszkody niedotyczące pracownika. Jedynie zaistnienie przeszkód dotyczących wyłącznie pracownika wyklucza zastosowanie art. 81 § 1 Kodeksu pracy. W tym kontekście należy podkreślić, że warunkiem zastosowania art. 81 Kodeksu pracy jest pozostawanie przez pracownika w gotowości do pracy. Cechy istotne gotowości do wykonywania pracy zostały sprecyzowane w orzecznictwie. Należy do nich zaliczyć: zamiar wykonywania pracy, faktyczną zdolność do jej wykonywania, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, uzewnętrzanie tej gotowości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, MoPr z 2010 r. nr 9, poz. 480; z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP z 2004 r. nr 18, poz. 308). Ponadto w wyroku z dnia 2 września 2003 r. Sąd Najwyższy określił pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jako stan, w którym pracownik może na jego wezwanie niezwłocznie podjąć pracę.

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).”.

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,
- 18) ferii letnich, które rozpoczynają się w dniu następującym po dniu zakończenia rocznych zajęć dydaktyczno-wychowawczych i kończą się z dniem 31 sierpnia.

Odnosząc się do opieki nad dzieckiem w wieku do lat 14, uprzejmie informuję, iż zgodnie z art. 67e ust. 1 ustawy – Karta 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. Zatem stosownie do § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagradzania 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, z późn. zm.) w związku z art. 91 c ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, jeżeli 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.

W kwestii regulaminów wynagradzania, uprzejmie informuję, że stosownie do art. 30 ust. 6-6a ustawy – Karta Nauczyciela, organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli, w drodze regulaminu:

- 1) wysokość stawek dodatków, o których mowa w ust. 1 pkt 2, oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, z zastrzeżeniem art. 33-34a,
- 2) szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, z zastrzeżeniem art. 35 ust. 3,
- 3) wysokość i warunki wypłacania składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 pkt 4, o ile nie zostały one określone w ustawie lub w odrębnych przepisach - w taki sposób, aby średnie wynagrodzenia nauczycieli, składające się ze składników, o których mowa w ust. 1, odpowiadały na obszarze działania danej jednostki samorządu terytorialnego co najmniej średnim wynagrodzeniom nauczycieli, o których mowa w ust. 3.

Regulamin podlega uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli.

Zgodnie z aktualną linią orzeczniczą, wyrażoną m.in. w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Łodzi z dnia 4 sierpnia 2020 r., sygn. akt IIISA/Łd135/20, rada gminy ma jedynie kompetencje do określenia szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe 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 nadwymiarowe. Określenie zatem przypadków, w których nauczycielowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe nie mieści się w granicach wymienionego upoważnienia ustawowego. Nie można bowiem uznać, iż wskazanie przez uchwałodawcę przypadków, w których wynagrodzenie nie przysługuje, stanowi określenie warunków (szczegółowych) obliczania i wypłacania wynagrodzenia.

Niezależnie od powyższego pragnę przypomnieć, że za rozliczanie czasu pracy nauczyciela odpowiedzialny jest dyrektor szkoły, który stosownie do art. 68 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082, z późn. zm.) jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami i w szczególności decyduje w sprawach zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły lub placówki. Dyrektor szkoły jest zobowiązany do działania na podstawie i w granicach obowiązującego prawa.

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

Jednocześnie uprzejmie informuję, że Minister Edukacji i Nauki dostrzega konieczność doprecyzowania przepisów w zakresie godzin nadwymiarowych. Pragnę jednak zauważyć, że są one jednym z elementów czasu pracy nauczyciela. Dlatego zagadnienia te muszą podlegać holistycznej analizie, a ewentualna modyfikacja zapisów prawa powinna także obejmować tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych nauczyciela.

Z wyrazami szacunku,

Z upoważnienia
Ministra Edukacji i Nauki

Dariusz Piontkowski
Sekretarz Stanu
/ – podpisano cyfrowo/