



Kcynia, 3 czerwca 2025 r.

RE.4424.7.2024

Pan Mirosław Pezacki
Radny
Rady Miejskiej w Kcyni

dotyczy: interpelacji radnego z dnia 29 maja 2025 r.

W odpowiedzi na Pana interpelację z dnia 29 maja 2025 r. w załączeniu przekazuję kopię załącznika nr 3 do protokołu z narady z dyrektorami szkół odbytej w dniu 16 stycznia 2024 r. – „Płatności za godziny ponadwymiarowe i zastępstwa doraźne”.

Z wyrazami szacunku

Z up. BURMISTRZA
Rafał Wójcziak
Kierownik Referatu
Edukacji, Promocji, Sportu i Kultury

Otrzymują:

1. Adresat
2. a/a

Płatności za godziny nadwymiarowe i zastępstwa doraźne

Zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2023 r. poz. 984 ze.zm.), zwanej dalej: „KN” lub „Kartą 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.

Art. 35 ust.2 KN stanowi, iż przez godzinę nadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

Zatem, godziny nadwymiarowe są na stałe przydzielane w arkuszu organizacyjnym.

Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy (art. 35 ust.3KN).

Za istotne, z punktu widzenia płatności należy uznać, czy nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia za przydzielone godziny nadwymiarowe w dniach wolnych od zajęć dydaktycznych (m.in. Dzień Edukacji Narodowej, rozpoczęcie i zakończenie roku szkolnego, rekolekcje, czy inne dni wolne od pracy - tzw. „dni dyrektorskie”), a więc w sytuacji, w której ich nie realizował?

W konsekwencji każda sytuacja, w której nauczyciel nie mógł ich zrealizować, budzi wątpliwości czy mimo wszystko należy za nie zapłacić. Każdy przypadek gdy nauczyciel nie zrealizował zaplanowanych godzin nadwymiarowych, należy rozpatrywać

indywidualnie wg poniższych uwarunkowań prawnych i orzeczniczych.

Po pierwsze: wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, płatne zwolnienia od pracy i za gotowość do pracy.

Zgodnie z brzmieniem art. 81 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.), zwanej dalej: "Kodeksem pracy"- pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas nieprzepracowany, jeżeli był wówczas gotów do ich wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 Kodeksu pracy).

Po drugie: nauczycielowi z zasady wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, zaś za czas niewykonywania pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy poszczególne przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 Kodeksu pracy w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela), wyrok WSA z 27 listopada 2009 r. IV SA/GI 364/09).

Oznacza to, iż nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie za każdą zrealizowaną godzinę ponadwymiarową w myśl art. 39 ust. 4 KN, zgodnie z którym *składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac, wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca.*

Natomiast za godziny niezrealizowane, wynagrodzenie przysługuje na mocy przepisów prawa pracy, tj. za gotowość do świadczenia pracy.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 13 listopada 2018 r. (II PK 214/17) koniecznym warunkiem nabycia prawa do wynagrodzenia za gotowość do pracy jest gotowość pracownika do wykonywania pracy, przy czym cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są:

- 1) zamiar wykonywania pracy,
- 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy,
- 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy
- 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, gotowość do pracy występuje wówczas, gdy spełnione są następujące warunki:

1) Pracownik nie mógł wykonywać pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy

Sformułowanie "przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy" nie powinno być rozumiane wąsko, jako "przyczyny spowodowane przez pracodawcę" czy "przyczyny zawinione przez pracodawcę". Przeszkody uniemożliwiające wykonywanie są to przeszkody niedotyczące pracownika. Zatem zaistnienie przeszkód dotyczących wyłącznie pracownika wyklucza zapłatę wynagrodzenia za gotowość do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2014 r., I PK 150/13).

2) Istnieje zamiar wykonywania pracy

Chodzi tu o wolę gotowości niezwłocznego podjęcia pracy przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lipca 2016 r. I PK 185/15). Innymi słowy jest to subiektywny zamiar wykonywania umówionego rodzaju pracy, wsparty obiektywną fizyczną i psychiczną zdolnością do świadczenia owej pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lipca 2016 r., I PK 185/15). Sama ta przesłanka jest jednak niewystarczająca (zob. niżej).

3) Istnieje realna możliwość wykonywania pracy

Należy przez to rozumieć stan, w którym pracownik jest fizycznie i psychicznie zdolny do jej wykonywania. O tym wiedzieć musi pracodawca (wyrok Sądu Apelacyjnego z 18 stycznia 2008 r. w Warszawie, III APa 105/07).

4) Pracownik uzewnętrznia wolę świadczenia pracy

Pracownik zachowuje się w ten sposób, że w danych okolicznościach obiektywnie świadczy to o tym, że jest on gotów do niezwłocznego podjęcia pracy, gdy zostanie do jej wykonywania wezwany lub dopuszczony. Uzewnętrznienie gotowości do pracy określa się też w orzecznictwie, jako zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy - pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wobec

pracodawcy wolę pracownika w dostateczny sposób. Może to więc nastąpić np. w bezpośredniej rozmowie z pracodawcą, przez telefoniczne pytanie pracodawcy o możliwość wykonywania pracy lub zadeklarowanie jej gotowości i pozostawienie pracodawcy informacji o sposobie komunikowania się, czy wreszcie korespondencyjnie (listy, e-maile, SMS-y). Chodzi tu o różne, znane pracodawcy, zachowania pracownika, z których dostatecznie jasno wynika jego wola niezwłocznego podjęcia pracy w danym okresie, gdy zostanie do niej dopuszczony. Zależnie od okoliczności, różna może być też częstotliwość potwierdzania gotowości. Niestety nie można ogólnie wskazać, w jaki sposób i jak często pracownik powinien uzewnętrzniać (demonstrować) swą gotowość do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 13 listopada 2018 r., II PK 214/17, z 7 lipca 2016 r. I PK 185/15). Zadeklarowanie gotowości do pracy z istoty rzeczy nie może potwierdzać stanu gotowości do pracy za okresy przypadające przed zgłoszoną deklaracją, jeśli wcześniej pracownik nie uzewnętrzniał wobec pracodawcy woli świadczenia pracy (wyrok z 28 stycznia 2011 r., I PK 167/10)

5) Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy przez cały czas niemożności wykonywania pracy

Jest to stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć pracę w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy.

(wyrok Sądu Najwyższego z 13 listopada 2018 r. II PK 214/17, z 18 lutego 2015 r. III PK 99/14)

Mając na uwadze powyższe, każdy przypadek gdy nauczyciel nie zrealizował zaplanowanych godzin ponadwymiarowych, należy rozpatrywać z uwzględnieniem spełnienia ww. przesłanek. Twierdząca odpowiedź na powyższe pytania uzasadnia przyznanie nauczycielowi wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe.

W świetle w/w orzecznictwa - zastosowanie powyższych reguł w praktyce w sytuacji wystąpienia w szkole/w przedszkolu najczęściej spotykanych wątpliwości dotyczących prawa do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe kształtuje się następująco:

DNI WOLNE OD ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH (ROZPOCZĘCIE, ZAKOŃCZENIE ROKU SZKOLNEGO, DEN)	
Pracownik nie mógł wykonywać pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy	TAK , ponieważ ustalenie dni wolnych od zajęć wynika z przepisów w sprawie organizacji roku szkolnego albo z decyzji dyrektora.
Istnieje zamiar wykonywania pracy	TAK , pracownik z pewnością miałby taki zamiar
Istnieje realna możliwość wykonywania pracy	NIE , istotą dni wolnych od zajęć jest to, że zajęcia dydaktyczne w tych dniach nie mogą być przeprowadzane, dlatego nie ma możliwości realizowania tych zajęć w godzinach nadwymiarowych
Pracownik uzewnętrznia wolę świadczenia pracy	NIE . Nauczyciel jest świadom, że w tym dniu nie odbywają się zajęcia dydaktyczne. Wykonuje on inne czynności - najczęściej realizuje zadania statutowe szkoły (np. uczestniczy w uroczystości z okazji rozpoczęcia roku szkolnego)
Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy przez cały czas niemożności wykonywania pracy	TAK
Czy należy wypłacić wynagrodzenie za niezrealizowane godziny nadwymiarowe?	NIE

DELEGACJA, TJ. PODRÓŻ SŁUŻBOWA (NP. NA SZKOLENIE)

Pracownik nie mógł wykonywać pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy	TAK , ponieważ podróż służbowa odbywa się na polecenie dyrektora i tylko dlatego nauczyciel nie może realizować godzin ponadwymiarowych.
Istnieje zamiar wykonywania pracy	TAK , pracownik z pewnością miałby taki zamiar
Istnieje realna możliwość wykonywania pracy	NIE , ponieważ zajęcia z uczniami w ramach godzin ponadwymiarowych odbywają się w szkole, a nauczyciel odbywa podróż służbową i realizuje obowiązki poza szkołą
Pracownik uzewnętrznia wolę świadczenia pracy	NIE . Nauczyciel wyjeżdża i nie sposób, by uzewnętrzniał tę wolę
Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy przez cały czas niemożności wykonywania pracy	TAK , nawet w trakcie podróży służbowej.
Czy należy wypłacić wynagrodzenie za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe	NIE

NIEOBECNOŚĆ UCZNIA NA ZAJĘCIACH NAUCZANIA INDYWIDUALNEGO (NAUCZYCIEL JEST UPRZEDZONY O NIEOBECNOŚCI)

Pracownik nie mógł wykonywać pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy	TAK , przyczyny nie dotyczą pracownika.
Istnieje zamiar wykonywania pracy	TAK , można sobie wyobrazić, że nauczyciel ma taki zamiar
Istnieje realna możliwość wykonywania pracy	TAK , nauczyciel może w miejsce prowadzenia zajęć. Gdyby (teoretycznie zakładając) uczeń

	jednak mógł odbyć zajęcia, wówczas nauczyciel byłby je w stanie zrealizować.
Pracownik uzewnętrznia wolę świadczenia pracy	NIE. Nauczyciel, wiedząc o chorobie ucznia, nie uda się w miejsce prowadzenia zajęć.
Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy przez cały czas niemożności wykonywania pracy	TAK
Czy należy wypłacić wynagrodzenie za niezrealizowane godziny nadwymiarowe	NIE
ZAWIESZENIE ZAJĘĆ	
Pracownik nie mógł wykonywać pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy	TAK , przyczyny nie dotyczą pracownika.
Istnieje zamiar wykonywania pracy	TAK , można sobie wyobrazić, że nauczyciel ma taki zamiar
Istnieje realna możliwość wykonywania pracy	NIE , zawieszenie wyklucza realizację zajęć w każdym przypadku.
Pracownik uzewnętrznia wolę świadczenia pracy	NIE. Nauczyciel jest zawiadamiany o zawieszeniu, więc nie sposób przyjąć, że może uzewnętrzniać taką wolę.
Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy przez cały czas niemożności wykonywania pracy	TAK , jest to możliwe, prawdopodobnie nauczyciel będzie miał polecone wykonywanie innej pracy
Czy należy wypłacić wynagrodzenie za	NIE

niezrealizowane godziny ponadwymiarowe	
DNI USTAWOWO WOLNE OD PRACY	
Pracownik nie mógł wykonywać pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy	TAK , przyczyny nie dotyczą pracownika.
Istnieje zamiar wykonywania pracy	NIE , nie ma mowy o takim zamiarze, wszak to dzień wolny od pracy i nauczyciela nie ma w szkole
Istnieje realna możliwość wykonywania pracy	NIE , ponieważ w dni wolne od pracy w szkole nie odbywają się jakiegokolwiek zajęcia
Pracownik uzewnętrznia wolę świadczenia pracy	NIE . Nauczyciel nie jest przecież w pracy.
Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy przez cały czas niemożności wykonywania pracy	NIE . Nauczyciel jest "poza" czasem pracy.
Czy należy wypłacić wynagrodzenie za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe	NIE
PRZERWA ŚWIĄTECZNA – tj. DNI WOLNE OD ZAJĘĆ ORAZ DNI WOLNE OD PRACY	
Pracownik nie mógł wykonywać pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy	TAK , ponieważ ustalenie dni wolnych od zajęć wynika z przepisów w sprawie organizacji roku szkolnego oraz ustawy o dniach wolnych od pracy
Istnieje zamiar wykonywania pracy	TAK , pracownik z pewnością miałby taki zamiar

Istnieje realna możliwość wykonywania pracy	NIE , istotą dni wolnych od zajęć jest to, że zajęcia dydaktyczne w tych dniach nie mogą być przeprowadzane, dlatego nie ma możliwości realizowania tych zajęć w godzinach ponadwymiarowych; również w dni wolne od pracy nauczyciel nie ma realnej możliwości jej świadczenia.
Pracownik uzewnętrznia wolę świadczenia pracy	NIE . Nauczyciel jest świadom, że w tym dniu nie odbywają się zajęcia dydaktyczne. W dni wolne od zajęć, które przypadają w okresie przerwy świątecznej wykonuje inne czynności - najczęściej realizuje zadania statutowe szkoły.
Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy przez cały czas niemożności wykonywania pracy	TAK (dni wolne od zajęć w okresie przerwy) / NIE (dni wolne od pracy w okresie przerwy)
Czy należy wypłacić wynagrodzenie za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe?	NIE
UDZIAŁ UCZNIÓW W REKOLEKCJACH (MISJACH PARAFIALNYCH)	
Pracownik nie mógł wykonywać pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy	TAK , przyczyny nie dotyczą pracownika.
Istnieje zamiar wykonywania pracy	TAK , można sobie wyobrazić, że nauczyciel ma taki zamiar
Istnieje realna możliwość wykonywania pracy	NIE , ponieważ w czasie rekolekcji de facto nie można realizować

	zajęć z uwagi na nieobecność uczniów.
Pracownik uzewnętrznia wolę świadczenia pracy	NIE. Nauczyciel jest świadom, że w tym dniu nie odbywają się zajęcia dydaktyczne. Wykonuje on inne czynności - najczęściej realizuje zadania statutowe szkoły.
Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy przez cały czas niemożności wykonywania pracy	TAK , choć wykonuje inne obowiązki.
Czy należy wypłacić wynagrodzenie za niezrealizowane godziny nadwymiarowe	NIE. Uwaga! Inaczej będzie jednak, jeżeli nauczyciel będzie realizował zajęcia dla uczniów nieuczestniczących w rekolekcjach, wtedy powinien z tego tytułu otrzymać wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe. Każdy przypadek należy rozpatrzyć indywidualnie