



STOP CHAOSOWI W EDUKACJI!

SPRAWIEDLIWOŚĆ PŁACOWA – NATYCHMIAST!

1

Wypłaćcie należne pieniądze za godziny ponadwymiarowe i gotowość do pracy od 1.09.2025 r. Dość odbierania nauczycielom wynagrodzenia za realnie wykonaną pracę. Państwo prawa nie może okradać własnych obywateli – zwłaszcza nauczycieli!

NIE CHCEMY KOLEJNYCH EKSPERYMENTÓW Z PRACAMI DOMOWYMI!

2

Tak, jak 75% Polaków – żądamy powrotu obowiązkowych prac domowych i stabilnych zasad nauczania, a nie politycznych decyzji bez konsultacji z nauczycielami!

Żądamy zakończenia chaotycznych, nieprzemyślanych zmian!

3

Mówimy stop ciągłym nowelizacjom w pośpiechu i bez sensu! Karta Nauczyciela to gwarancja stabilności i jakości edukacji – nie polityczna zabawka.

Godne płace dla wszystkich pracowników oświaty!

4

Minimum +15% od 2026 roku, a docelowo domagamy się powiązania wynagrodzeń nauczycieli z przeciętną płacą w sektorze przedsiębiorstw – tak, by edukacja znów była zawodem z przyszłością, a nie poświęceniem.

SOLIDARNOŚĆ



STOP pracy za darmo!

**Nie organizujmy wycieczek
i wyjść do czasu
uregulowania zasad
wynagradzania!**

**Każda godzina pracy – także
poza szkołą – powinna być
opłacona!**

Dość wolontariatu!

SOLIDARNOŚĆ

Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania



Afiliant



Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania

NSZZ
Solidarność

00-838 Warszawa, ul. Prosta 30, tel. +48 796 293 878

edukacja@solidarnosc.org.pl

ksoiw@oswiata-solidarnosc.pl

www.oswiata-solidarnosc.pl

Warszawa, 6 listopada 2025 r.

Opinia

Prezydium Rady Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela w przedmiocie godzin ponadwymiarowych oraz zastępstw.

Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” negatywnie ocenia projekt ustawy przewidujący zmianę treści art. 35 ust. 3e i 3f oraz 42 ust. 2cb. Głównym mankamentem projektu jest to, że prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe jest warunkowane realizacją zadań z art. 42 ust. 2 pkt 2 KN i niewiele ma to wspólnego z instytucją gotowości do pracy.

Uważamy, że jeżeli nauczyciel w dniu przeprowadzenia zajęć był gotowy do ich przeprowadzenia – ma bezwarunkowe prawo do wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych! Uzewnętrznienie gotowości do pracy określa się w orzecznictwie jako zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Może ono być wyrażone przez każde zachowanie pracownika, manifestujące w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy – a więc zarówno pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wobec pracodawcy wolę pracownika w dostateczny sposób. Może to więc nastąpić, między innymi, w bezpośrednich rozmowach 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).

Projekt nie rozwiązuje ważnego problemu udziału nauczycieli m.in. w szkoleniach, albowiem podstawą prawną takich zadań pracowników jest art. 42 ust. 2 pkt 3 KN. W ramach tygodnia pracy nauczyciel nie tylko realizuje zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, lecz także przygotowuje się do prowadzenia zajęć, doskonali we własnym zakresie i doskonali zawodowo, albo uczestniczy w egzaminach, w tym zawodowych. W tej materii ustawa milczy i może stanowić w przyszłości istotną lukę prawną.

W tym miejscu należy podkreślić, że wprowadzone rozwiązania nie stanowią doprecyzowania dotychczasowych zasad, lecz zmieniają sens przepisów dotyczących wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe oraz zasad realizacji godzin doraźnych zastępstw. Projekt w obecnym brzmieniu ogranicza prawa płacowe nauczycieli, wprowadza niejasne mechanizmy obliczania wynagrodzenia i może prowadzić do obniżenia dochodów nauczycieli mimo ich gotowości do pracy.

Projektowany art. 35 ust. 3f nakazuje pomniejszanie liczby godzin ponadwymiarowych w tygodniach, w których występują dni wolne od pracy, usprawiedliwione nieobecności lub brak zajęć dydaktycznych. W efekcie wprowadza się mechanizm automatycznego obniżania wynagrodzenia w miesiącach z mniejszą liczbą dni dydaktycznych, co skutkuje realnym spadkiem płac nauczycieli.

Proponowany przepis art. 35 ust. 3e powinien brzmieć:

„Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przysługuje również w przypadku, gdy niezrealizowanie przez nauczyciela przydzielonych godzin zajęć nastąpiło z przyczyn niedotyczących nauczyciela, a nauczyciel był gotów do ich realizacji.”

Taki zapis implementuje zasadę ogólną z **art. 81 § 1 Kodeksu pracy**, zgodnie z którą:

„Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeśli był gotów do pracy, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.”

Sama **gotowość do pracy** gwarantuje nauczycielowi prawo do wynagrodzenia za godzinę ponadwymiarową, jeśli nie została ona zrealizowana z przyczyn od niego niezależnych (np. nieobecność uczniów, wyjazd klasowy, odwołanie zajęć przez dyrektora).

Nowe brzmienie art. 35 ust. 3e, choć pozornie zachowuje zasadę wypłaty wynagrodzenia w przypadku gotowości do pracy, wprowadza klauzulę, że w takim przypadku nauczycielowi można przydzielić inne zajęcia wynikające ze statutu szkoły. **Tak sformułowany przepis zmienia charakter prawa do wynagrodzenia – z bezwarunkowego na warunkowe.** Projekt ustawy **uzależnia wypłatę wynagrodzenia od wykonania innych czynności przydzielonych przez dyrektora szkoły.** W praktyce oznacza to, że nauczyciel nie otrzyma wynagrodzenia tylko za samą gotowość do pracy, musi wykonać inne zadania wskazane przez dyrektora (np. zajęcia opiekuńcze, dokumentację, prace organizacyjne), a brak takich zadań lub ich niewykonanie może oznaczać brak wynagrodzenia.

Dodatkowo, wykreślenie z art. 35 ust. 3e pkt 1 może pozbawić nauczycieli wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w dniu, w którym nauczyciel pojedzie z uczniami na wycieczkę, będzie realizował lekcję w muzeum albo inne zajęcia poza terenem szkoły. Tym samym liczba godzin płatnych zależna będzie od indywidualnej interpretacji przepisów przez dyrektora szkoły.

Nowa propozycja art. 35 ust. 3e wprowadza konflikt interpretacyjny polegający na tym, że pracodawca może próbować wykazać pracownikowi, iż ten nie wykonał wystarczającej liczby zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 KN. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że pojawić się może ryzyko obniżenia wynagrodzenia w miesiącach o mniejszej liczbie dni dydaktycznych, a to oznacza spadek motywacji do podejmowania godzin ponadwymiarowych.

Z uwagi na obowiązek wynikający z przepisów prawa pracy i ustawy o dyscyplinie finansów publicznych, dyrektor będzie zobowiązany do konieczności dokumentowania przydzielania „innych zadań”, a jeżeli tego nie zrobi w sposób rzetelny i czytelny dla stron stosunku pracy, narazi się na ryzyko sporów płacowych i kontroli PIP oraz chaos w ewidencji czasu pracy. Jednocześnie jako pracodawca, dyrektor może stanąć pod presją, komu przydzielić zadania, komu nie, co będzie oznaczać jego uznaniowość.

Abstrahując od wyżej przedstawionych racji, należy zauważyć, że propozycja zmian wprowadza leksykalny bałagan i nowy porządek prawny w zakresie definicji dotyczących instytucji „godzin ponadwymiarowych” i „doraźnych zastępstw”. Skutków kolejnych „nowatorskich” interpretacji prawnych, zarówno dyrektorów szkół jak i organów prowadzących szkoły nie da się jednoznacznie przewidzieć. Przykładów dotyczących ewidentnego łamania prawa i naruszenia praw nauczycieli do wynagrodzenia można w skali kraju wskazać bardzo wiele.

Zgodnie z obowiązującym stanem prawnym (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, a więc są planowanymi godzinami dydaktycznymi wynikającymi z arkusza organizacji szkoły.

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. (art. 35 ust. 2a KN), a więc są godzinami nieplanowanymi, realizowanymi w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.

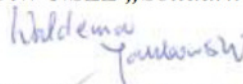
Godziny ponadwymiarowe i doraźne zastępstwa mają **różny charakter, różną podstawę prawną i inny cel, dlatego nie mogą być ze sobą łączone.**

Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” ocenia poselski projekt negatywnie i postuluje przyjęcie zaproponowanych poprawek dających gwarancje płacowe i jasne zasady rozliczania czasu pracy nauczycieli. Dodatkowo zauważamy, że projekt nie ma przepisów przejściowych, na podstawie których należy wypłacić nauczycielom wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe w okresie od 1 września do 31 grudnia 2025 r. Jednocześnie wskazujemy, że dyrektorzy szkół i placówek oczekują od ustawodawcy precyzyjnych

przepisów, aby nie mieli wątpliwości w jaki sposób wypłacać nauczycielom wynagrodzenie np. za dni, w których są tzw. „dni dyrektorskie”, rekolekcje lub w tygodniach, w których mamy egzaminy oraz pierwszy i ostatni dzień zajęć dydaktycznych.

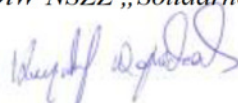
w imieniu Prezydium KSOiW

Przewodniczący
KSOiW NSZZ „Solidarność”



dr Waldemar Jakubowski

Zastępca Przewodniczącego
KSOiW NSZZ „Solidarność”



Krzysztof Wojciechowski