

POSTANOWIENIE

Dnia 17 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiryło (przewodniczący)

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

SSA Marek Szymanowski

w sprawie z powództwa E. D.

przeciwko Liceum Ogólnokształcącemu [...] w G.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 17 kwietnia 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie

z dnia 15 lipca 2022 r., sygn. akt VI Pa 48/22,

1. odracza wydanie orzeczenia;

2. przekazuje powiększonemu składowi Sądu Najwyższego do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne:

"Czy problematyka pracy w godzinach nadliczbowych nauczycieli została wyczerpująco uregulowana w przepisach ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 984 z późn. zm.), czy też należy do niej odpowiednio stosować, na podstawie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, przepisy Rozdziału V Działu Szóstego Kodeksu pracy?"

UZASADNIENIE

Przedstawione w sentencji niniejszego postanowienia zagadnienie prawne wyłoniło się na tle następującego stanu faktycznego.

Liceum Ogólnokształcące [...] w G. nawiązało z E. D. stosunek pracy na podstawie mianowania z dniem 1 września 2010 r. E. D. objęła stanowisko nauczyciela języka angielskiego, na pełen etat, z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.799 zł wraz z prawem do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe oraz godziny doraźnych zastępstw, a także nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Wynagrodzenie zasadnicze wzrosło od 1 września 2011 r. do 2.995 zł. Uprawnienia i obowiązki wynikające ze stosunku pracy określały przepisy ustawy z 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2021 r., poz. 1762 ze zm.), a w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami, zastosowanie znajdowały przepisy Kodeksu pracy. W ramach etatu E. D. obowiązywał 40-godzinowy tydzień pracy, w tym 18 godzin lekcyjnych i 1 „godzina karciana”.

Dyrektor liceum we wrześniu 2010 r. zleciła E. D. koordynację projektu „Comenius: Indywidualne wyjazdy uczniów”. Był to pionierski projekt, organizowany w Polsce po raz pierwszy.

W roku szkolnym 2011/2012 E. D. otrzymała dwa zadania dodatkowe, w postaci przygotowania uczniów do udziału w projekcie „Dni Integracji Europejskiej” oraz prowadzenia projektu „Comenius: Indywidualne wyjazdy uczniów”.

Do obowiązków E. D. jako nauczyciela kontaktowego w programie „Comenius: Indywidualne wyjazdy uczniów”, pełniącego rolę koordynatora projektu po stronie polskiej, należało m.in. przygotowanie ucznia do wyjazdu; zorganizowanie mu podróży do kraju przyjmującego i z powrotem; wzięcie udziału w szkoleniu dla szkół wysyłających organizowanym przez Narodową Agencję; pełnienie funkcji łącznika pomiędzy szkołą wysyłającą, a wysyłającą Narodową Agencją, szkołą przyjmującą, uczniem i jego rodzicami/opiekunami (łącznie z przekazywaniem informacji i dokumentów); regularne komunikowanie się z mentorem ze szkoły przyjmującej; zapewnienie wsparcia uczniowi w reintegracji ze

społecznością szkolną po powrocie do kraju, czy też sporządzenie i wysłanie raportu końcowego do Narodowej Agencji.

W przypadku wątpliwości związanych z koordynowaniem projektu „Comenius”, E. D. kontaktowała się mailowo bądź telefonicznie z ogólnopolskim koordynatorem projektu w W..

Udział w powyższym programie wzięło czworo uczniów gryfickiego liceum, którzy we wrześniu 2011 r. wyjechali na wymianę do Włoch na okres 3 miesięcy.

W okresie zatrudnienia powódka przepracowała 377 godzin ponadwymiarowych. E. D. pełniła nie tylko funkcję nauczyciela kontaktowego w programie „Comenius: Indywidualne wyjazdy uczniów”, ale była również przewodniczącą zespołu samokształceniowego nauczycieli języków obcych, egzaminatorem oraz przez okres 1,5 miesiąca wychowawcą klasy. Każda z tych funkcji, a zwłaszcza koordynowanie projektu „Comenius”, związana była z licznymi obowiązkami.

W okresie od października 2010 r. do września 2012 r. E. D. musiała wykonywać takie czynności, jak: - przygotowanie się na kolejny dzień zajęć - średnio 1,50 godziny dziennie z wyjątkiem dni nieobecności w pracy (nie uwzględniając również wycieczek szkolnych i wyjazdów na szkolenia); - uzupełnianie dzienników lekcyjnych i dzienników godzin karcianych - 15 minut dziennie; - kserowanie materiałów do zajęć i do projektu Comenius WIUC - 1 godzina tygodniowo; - opracowanie własnych rozkładów materiału dla każdej klasy/grupy: 3 października 2010 r. - 12 godzin, 28 września 2010 r. - 9 godzin; - zapoznawanie się z dokumentacją LO: Karta Nauczyciela - 4 godziny w dniach 1 - 5 września 2010 r., ustawa o systemie oświaty - 7 godzin w dniach 1 - 5 września 2010 r., Regulamin Rady Pedagogicznej - 0,5 godziny w dniach 5 - 11 września 2011 r., wewnątrzszkolna instrukcja prowadzenia dokumentacji w LO - 0,75 godziny w dniach 5- 11 września 2011 r., wewnętrzny system oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów - 1 godzina w dniach 6 - 12 września 2010 r., przygotowanie i ocenianie prac klasowych i sprawdzianów - 0,5 godziny w dniach 5 - 11 września 2011 r., regulamin konkursów dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych na rok szkolny 2011/2012 - 1 godzina w dniach 12 - 18 września 2011 r., procedury postępowania kwalifikacyjno-rekrutacyjnego do klas pierwszych LO - 45 min w

dniach 11 - 17 czerwca 2012 r., regulamin wynagradzania - 0,5 godziny w dniach 20 - 26 lutego 2012 r., karta indywidualnych potrzeb ucznia - 0,25 godziny w dniach 6 - 12 września 2010 r., regulamin pełnienia dyżurów nauczycieli - 0,25 godziny w dniach 1 - 5 września 2010, ocena ryzyka zawodowego - 0,5 godziny w dniu 9 września 2010 r., zapoznanie się z uchwałą Zarządu Powiatu w G. z 7 kwietnia 2011 r. w sprawie ustalenia planu dofinansowania form doskonalenia zawodowego nauczycieli - 15 min. w dniach 2 - 8 maja 2011 r., rozliczanie godzin „karcianych” - 0,25 godziny w dniu 21 czerwca 2012 r.; - obecność i dyspozycyjność podczas zebrań z rodzicami - 1,5 godziny w dniach 21 września 2010 r., 22 września 2010 r., 23 września 2010 r., 17 listopada 2010 r., 19 listopada 2010 r., 30 marca 2011 r., 11 maja 2011 r., 20 września 2011., 21 września 2011 r., 22 września 2021 r., 7 grudnia 2011 r., 1 lutego 2012 r., 28 marca 2012 r., 30 maja .2012 r.; - pełnienie funkcji opiekuna stażu: zaznajomienie się z zasadami tworzenia planu rozwoju zawodowego i jego korekty - plan z 14 września 2010 r. - 6 godzin, konsultacje, rozmowy pohospitacyjne, dzielenie się doświadczeniem zawodowym i materiałami oraz inne obowiązki opiekuna stażu wynikające z Karty Nauczyciela i planu rozwoju - średnio 3 godziny x 9 miesięcy (wrzesień 2010 r.-maj 2011 r.), referat sprawozdawczy za okres I semestru - zapoznanie się i jego korekta - wysłane przez E. D. do dyrekcji w dniu 27 stycznia 2011 r. - 2 godziny; - doskonalenie zawodowe warsztaty e-twinning europejska współpraca szkół - 3 godziny w dniu 21 listopada 2011 r., szkolenie online na platformie edukacyjnej Open Horizon „część ustna egzaminu maturalnego z języka obcego nowożytnego od 2012 roku” - 2 godziny w dniach 26 - 28 lutego 2012 r., szkolenie Pearson „odkryj zmiany, czyli jak wykorzystać nowinki w nauczaniu języków obcych” - 2 godziny w dniu 20 marca 2011 r., Seminarium „jak bronić się w trudnych sytuacjach zawodowych” - 5 godzin w dniu 22 października 2011 r.; - przeprowadzenie ogólnopolskiego konkursu języka angielskiego: konkurs 75 minut w dniu 1 marca 2011 r.; zaznajomienie się z regulaminem konkursu - 5 godzin w dniu 23 listopada 2010 r.; zebranie składek - 7-11 marca 2010 r.; - uzupełnienie karty uczestnictwa - 0,5 godziny w dniu 6 grudnia 2010 r., kontaktowanie się z innymi anglistami celem zebrania większej liczby uczestników - 0,25 godziny w dniu 24 listopada 2010 r.; prawidłowe wypełnienie i skompletowanie dokumentacji po konkursie - 0,5 godziny w dniu 1 marca 2011 r.,

korrespondencja z organizatorem - 0,75 godziny w dniach 1 - 2 marca 2011 r.; - przeprowadzenie szkolnego konkursu wiedzy o krajach anglojęzycznych - 0,75 godziny w dniu 17 kwietnia 2012 r.; zdobycie cennych nagród książkowych od wydawnictw celem przeznaczenia ich na nagrody dla uczniów - 0,5 godziny w dniu 22 marca 2012 r.; opracowanie regulaminu konkursu i zamieszczenie go na stronie szkoły - 1 godzina; opracowanie zgody na przetwarzanie danych osobowych; wręczenie uczniom - 0,5 godzin w dniu 22 marca 2012 r. i wyegzekwowanie od uczniów 9 zgód - 1 godzina - 16 kwietnia 2012 r.; opracowanie pytań konkursowych i klucza odpowiedzi - 2,5 godziny w dniach 11-15 kwietnia 2012 r.; sprawdzenie kart odpowiedzi 26 uczestników - 4,5 godziny w dniu 18 kwietnia 2012 r.; opracowanie wyników i zamieszczenie ich na stronie internetowej szkoły - 1 godzina w dniach 23-24 kwietnia 2012 r.; przygotowanie nagród - 1 godzina w dniu 26 kwietnia 2012 r., wręczenie nagród na uroczystej akademii szkolnej - 45 min w dniu 27 kwietnia 2012 r.; - zapoznanie się z materiałami dotyczącymi podstawowych definicji statystycznych i zaleceń dyrektora przed sporządzeniem analizy matur próbnych - 30 min w dniu 14 kwietnia 2012 r.; - przygotowanie własnego arkusza i karty odpowiedzi do próbnego egzaminu maturalnego z języka angielskiego oraz jego skserowanie dla wszystkich uczniów - 4 godziny w dniu 29 marca 2012 r.; - sporządzenie analizy matur próbnych - 0,5 godziny w dniach 20-22 grudnia 2010 r., 3,5 godziny w dniach 25-27 listopada 2011 r., 3 godziny w dniach 30-31 marca 2012 r.; - sprawdzenie stanu środków trwałych - inwentaryzacja - 0,5 godziny w dniu 30 listopada 2010 r.; - sporządzenie podania o dopuszczenie do użytku szkolnego programu nauczania - 0,5 godziny w dniach 1-5 września 2010 r.; - systematyczne zapoznawanie się z opiniami i orzeczeniami poradni psychologiczno-pedagogicznej - 6 godzin w ciągu dwóch lat, tj. 3 godziny w tygodniu września 2010 r. i jednym tygodniu września 2011 r.; - wyszukiwanie w Internecie, ściąganie, wypełnianie i wysyłanie formularzy zamówienia nieodpłatnych zestawów nauczycielskich - 2 godziny w dniu 6 września 2010 r., 1 godzina w dniu 13 września 2010 r., 30 min w dniu 30 maja 2011 r.; - sporządzenie wykazu podręczników na kolejny rok po konsultacji z pozostałymi językowcami -2 godziny w dniach 9-11 maja 2012 r.; - wypełnienie ankiety dla lidera WDN - 30 min w dniach 11-17 czerwca 2012 r.; - wypełnienie arkusza kontroli pisemnych form sprawdzania

wiedzy i umiejętności uczniów - 1 godzina w tygodniu 16-22 kwietnia 2012 r.; - sporządzenie analiz pracy nauczyciela po I. i II. półroczu roku szkolnego 2011/2012 za I. półrocze 2011/2012 - 1 godzina w dniu 10 stycznia 2012 r., za II. półrocze roku szkolnego 2011/2012 - 1 godzina w dniu 22 czerwca 2012 r.; - tłumaczenie maila do niemieckiego koordynatora wymiany Comenius - 30 min, II. tydzień września 2010 r.; - tłumaczenie korespondencji do koordynatorów Comenius w Niemczech, Szwecji, Irlandii, Włoszech - 45 minut w dniu 6 listopada 2010 r.; - tłumaczenie korespondencji do koordynatorów Comenius z Włoch, Szwecji i Niemiec - 45 minut w dniu 1 lutego 2011 r.; - tłumaczenie tytułów zdjęć słońca - 15 min w dniu 9 marca 2011 r.; - tłumaczenie korespondencji w sprawie wymiany ze szkołą niemiecką - 15 min w dniu 26 października 2011 r.; - pełnienie funkcji przewodniczącego zespołu samokształceniowego tj.: sporządzenie sprawozdania z działalności zespołu samokształceniowego z I. półrocza 2010/2011 - 4 godziny w dniu 27 stycznia 2010 r., sporządzenie planu pracy zespołu języków obcych - 4 godziny w dniach 6 - 12 września 2010 r., sporządzenie sprawozdania z realizacji planu pracy zespołu samokształceniowego za I półrocze 2011/2012 - 4 godziny, wypełnienie ankiety dla przewodniczących zespołu samokształceniowego - 1 godzina w dniach 16-22 kwietnia 2012 r.; - napisanie 3 artykułów do czasopisma powiatowego „L.” - 11 godzin w tym odpowiednio: 6+3+2, przy tym 6 godzin w dniach 16 - 19 czerwca 2011 r., 3 godziny w dniu 30 października 2011 r., (trzeci artykuł powstał zaś w dniach 27-28 grudnia 2011 r., tj. podczas ferii świątecznych, a więc w dniach wolnych od zajęć lekcyjnych, a nie w dniach wolnych od pracy); - powitanie uczniów włoskich przybyłych do liceum na wymianę - 2 godziny w dniu 7 stycznia 2012 r.; - obowiązki wynikające z pełnienia funkcji wychowawcy klasy 2e od 1 grudnia 2011 r. do 11 stycznia 2012 r., (odliczając L4, opiekę nad dzieckiem, wycieczki, ferie): 1. zapoznanie się z sytuacją poszczególnych wychowanków w ramach konsultacji z byłym wychowawcą klasy - 1 godzina, pierwszy tydzień grudnia 2011 r., 2. zapoznanie się z planem pracy godzin wychowawczych oraz propozycjami tematów i zagadnień godzin do dyspozycji wychowawcy - 30 min, I. tydzień grudnia 2011 r., 3. zebrania z rodzicami - 2 godziny w dniu 7 grudnia 2011 r., 4. dokonanie klasyfikacji śródrocznej, zestawienie ocen za I. półrocze, wyliczenie średniej ocen uczniów I. klasy, wyliczenie frekwencji za I. półrocze, sprawdzenie, czy wszyscy

uczniowie mogą być klasyfikowani - 5 godzin, II. tydzień stycznia 2012 r., 5. zbieranie informacji o wychowankach dotyczących ich udziału w zajęciach pozalekcyjnych i pozaszkolnych oraz zapoznanie się z nimi - 1 godzina, I. tydzień grudnia 2011 r.; - powódka pełniła dyżury międzylekcyjne zgodnie z planem dyżurów międzylekcyjnych; - powódka pełniła doraźne zastępstwa w ilości wykazanej w szczegółowych listach wszystkich zastępstw doraźnych, za które otrzymywała wynagrodzenie; - powódka przygotowywała i sprawdzała kartkówki, przy przyjęciu, że przygotowanie jednego rodzaju, szablonu kartkówki zabierało 5 minut, zaś sprawdzenie jednego egzemplarza kartkówki trwało 4 minuty; - powódka przygotowywała i sprawdzała sprawdziany, przy przyjęciu, że przygotowanie jednego rodzaju, szablonu sprawdzianu zabierało 10 minut, zaś sprawdzenie jednego egzemplarza sprawdzianu trwało 15 minut; - do czasu przepracowanego przez powódkę doliczono 8 godzin z 1 września 2010 r. poświęconego na przeprowadzenie i ocenę testów diagnostycznych klas pierwszych celem zaszeregowania do grupy językowej o określonym stopniu zaawansowania w klasie pierwszej; - wybór podręczników od trzech wydawnictw dla klas pierwszych, drugich i trzecich, zapoznanie się z nimi i konsultacja z innymi anglistami zajęła powódce w okresie pracy dla pozwanej 9 godzin; - powódka w okresie zatrudnienia u pozwanego przepracowała 20 godzin przy pracach związanych z opieką nad gabinetami językowymi; - powódka w okresie zatrudnienia zajmowała się sprawdzaniem zeszytów ćwiczeń uczniów do języka angielskiego w domu, co jej zabrało łącznie 298 godzin; - powódka w okresie zatrudnienia zajmowała się sprawdzaniem zeszytów przedmiotowych i prac domowych uczniów w domu i na okienkach śródlekcyjnych, co jej zabrało łącznie 128 godzin; - powódka przepracowała 42 godziny 48 minut podczas pobytu na szkoleniu w W. w dniach 13-14 czerwca 2011 r.; - powódka przepracowała 4 godziny 24 minuty na wycieczce szkolnej do S. odbytej w dniu 28 listopada 2011 r.; - powódka przepracowała 104 godziny 12 minut na wyjeździe szkolnym do Szwecji w dniach 2 - 6 kwietnia 2011 r.; - powódka przepracowała 115 godzin na wyjeździe szkolnym do Włoch w dniach 5-11 czerwca 2011 r.; - powódka brała udział w radach pedagogicznych, przyjmując, że średnio jedna rada trwała 2 godziny, o ile obecność powódki została potwierdzona na liście obecności na danej radzie

pedagogicznej; - powódka brała udział w doskonaleniu zawodowym poprzez udział w szkoleniach w datach i wymiarze czasowym określonym w wykazie szkoleń z udziałem powódki; - powódka brała udział w komisjach maturalnych w datach i rozmiarze czasowym wynikającym z harmonogramów; - powódka przeprowadziła 6 zebrań zespołu samokształceniowego nauczycieli języków obcych, co jej zabrało łącznie 4 godziny 30 minut; - powódka sporządziła wiadomości mailowe i inne dokumenty, przy czym należy wziąć pod uwagę jedynie te fragmenty tychże tekstów, których autorką jest powódka, a czas poświęcony na ich napisanie to dziesięciu kolejnych słów w 20 sekund, następnych 10 słów kolejne 20 sekund.

Łącznie tytułem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych E. D. przysługiwała kwota 18.525,05 zł.

Z powodu koordynowania projektu „Comenius: Indywidualne wyjazdy uczniów” Dyrektor liceum poleciła nieobciążanie E. D. żadnymi innymi zadaniami, w tym aby nie przydzielać jej zastępstw doraźnych. Z tytułu koordynacji powyższego programu, Dyrektor liceum nie przyznała E. D. żadnej nagrody, ani nie zwiększyła dodatku motywacyjnego.

E. D. otrzymywała wynagrodzenie za zastępstwa i za godziny ponadwymiarowe.

Stosunek pracy łączący E. D. z Liceum Ogólnokształcącym [...] w G. rozstał rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 31 sierpnia 2012 r.

Powódka E. D. wniosła przeciwko Liceum Ogólnokształcącemu [...] w G. o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej, w ostatecznie sprecyzowanym stanowisku, kwoty 31.862,36 zł wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi, z czego od 1 stycznia 2016 r. odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od 1 dnia każdego kolejnego miesiąca po przepracowaniu przez nią nadgodzin, począwszy od 1 listopada 2010 r. i kończąc na 1 września 2012 r. Nadto, wniosła o zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W związku z rozszerzeniem przez powódkę powództwa do kwoty 31.862,36 zł, strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia, bowiem powódka przed upływem terminu przedawnienia nie wyraziła na żadnym etapie

postępowania jednoznacznie woli uzyskania całego przysługującego jej ewentualnie wynagrodzenia, zaś w pozwie zostały wskazane konkretne kwoty, których dochodziła z tytułu przepracowanych nadgodzin.

Wyrokiem z 15 grudnia 2021 r., sygn. akt IV P 190/14, Sąd Rejonowy w Goleniowie: - w pkt I. zasądził od strony pozwanej Liceum Ogólnokształcącego [...] w G. na rzecz powódki E. D. kwotę 18.525,05 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od tej kwoty od 15 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty; - w pkt II. oddalił powództwo w pozostałym zakresie; - w pkt III. zasądził od strony pozwanej Liceum Ogólnokształcącego [...] w G. na rzecz powódki E. D. kwotę 432 zł tytułem kosztów procesu; - w pkt IV. nakazał pobrać od strony pozwanej Liceum Ogólnokształcącego [...] w G. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Goleniowie 5.394,26 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej i wynagrodzenia biegłego, od uiszczenia których powódka była zwolniona z mocy ustawy; - w pkt V nadał wyrokowi w zakresie punktu I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000 zł.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że Karta Nauczyciela nie przewiduje zatrudnienia nauczyciela w godzinach ponad 40 godzin tygodniowo. Nie zawiera również regulacji w zakresie wynagradzania za godziny przepracowane ponad określony limit 40 godzin tygodniowo. Zatem w sytuacji, w której nauczyciel wykonuje pracę ponad ustawowo określony limit lub też świadczy pracę w soboty i niedziele, ma on prawo do rekompensaty tych godzin w ramach godzin ponadwymiarowych, a po przekroczeniu tych limitów, jak za godziny nadliczbowe (przy zastosowaniu przepisów Kodeksu pracy w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela). Przekroczenie normy tygodniowej, przy jednoczesnym braku odniesienia Karty Nauczyciela do okresów rozliczeniowych, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Dalej Sąd pierwszej instancji wskazał, że jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, pracodawca polecił powódce wykonywanie zadań związanych z programem Comenius, z którym związane było wykonywanie szeregu czynności dodatkowych, w szczególności z koniecznością stosowania języka angielskiego, który jest opanowany w co najmniej bardzo dobrym stopniu przez

powódkę, która była zatrudniona na stanowisku nauczyciela języka angielskiego. Strona pozwana wydając polecenie wykonywania pracy w ramach tego programu, była świadoma czasochłonności wykonywanych w jego ramach zadań. Przejawem tego jest celowe zmniejszenie wykonywanych przez powódkę zadań dodatkowych w ramach pensum. Dowodziło to świadomości pracodawcy o możliwości przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy. Zatem pracodawca musiał się liczyć z tym, że w związku z wykonywaniem tych dodatkowych obowiązków powódka może przekroczyć normy czasu pracy. Należy mieć przy tym na uwadze również tę okoliczność, że pracodawca sam proponował wzięcie udziału w programie, ostatecznie koordynowanym przez powódkę. Tak ukształtowane działanie pracodawcy świadczyło, w ocenie Sądu Rejonowego, o wydaniu polecenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Zważywszy na charakter podejmowanych czynności przez powódkę w ramach programu Comenius, zwłaszcza dotyczących wysłania ucznia na wymianę do partnerskiego liceum we Włoszech, wiele czynności w ramach tego programu miało charakter czynności techniczno-biurowych. Niemniej również tego rodzaju czynności podejmowane są przez nauczycieli w ramach ich czasu pracy i nie ma wątpliwości, co do tego, że kwalifikuje się te czynności do czasu pracy nauczyciela. Były to czynności wykonywane w ramach statutowych zadań szkoły ukierunkowanych na rozwój uczniów z uwzględnieniem ich potrzeb i kompetencji językowych. Niewątpliwie możliwość wzięcia udziału w tego rodzaju programie przez ucznia stanowi o rozwoju jego zainteresowań i kompetencji językowych. Wobec tego czynności podejmowane w ramach tego programu należy zakwalifikować jako czynności należące do czasu pracy nauczyciela w świetle art. 40 ust. 1 Karty Nauczyciela. W ocenie Sądu Rejonowego konsekwencją wykonywanych przez powódkę zadań w ramach programu Comenius, było przekroczenie normy czasu pracy. Nawarstwiły się bowiem obowiązki powódki wykonywane w ramach jej czasu pracy wraz z czynnościami w ramach tego programu. Celem realizacji tych obowiązków powódka pracowała z przekroczeniem normy czasu pracy.

Sąd pierwszej instancji ocenił, że powódka sprostала ciężarowi dowodu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Zestawienie zgromadzonych w

sprawie dokumentów wraz z osobowymi źródłami dowodowymi prowadziło, zdaniem Sądu pierwszej instancji do wniosku, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych. Celem ustalenia rozmiaru tak świadczonej pracy i wartości przysługującego z tego tytułu wynagrodzenia konieczna była ocena tych dowodów przez pryzmat wiadomości specjalnych. W tym zakresie istotny był dowód z opinii biegłego w zakresie obliczania wynagrodzeń za pracę P. D., który po dokonaniu drobiazgowej wręcz oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wydał w sprawie opinię. Biegły w szczególności, wręcz drobiazgowy sposób przedstawił sposób rozumowania, który doprowadził go do przedstawienia tych wniosków.

Sąd Rejonowy wskazał, że obliczając czas poświęcony przez powódkę na wykonywanie czynności w ramach czasu pracy trzeba uwzględnić, że na czas ten składają się niewymierne czynniki jak sumienność, szybkość wykonywanych zadań oraz własna organizacja pracy. Zdaniem Sądu pierwszej instancji rację miała strona pozwana wskazując, że część czynności mogła być wykonywana przez powódkę w trakcie godzin lekcji. Niemniej nie zostało wykazane, aby wszystkie tego rodzaju czynności były wykonywane w ten sposób. Zasady doświadczenia życiowego, podpowiadają, że nauczyciel, który rzetelnie wykonuje swoje obowiązki, stara się przygotować ucznia do egzaminów poprzez weryfikację poczynionych przez ucznia postępów. Weryfikacja ta często wykonywana jest poprzez sprawdzanie efektów pracy w zeszytach, czy też zeszytach ćwiczeń; tego rodzaju czynności wymagają poświęcenia czasu, który przekracza godzinę lekcyjną. Nie można również przyjmować, że nauczyciel powinien tak zorganizować swoją pracę, aby nie były przekroczone normy czasu pracy. Nauczanie jest na tyle istotnym zagadnieniem, w ramach którego nie można w sposób mierzalny ocenić wszystkich wykonywanych czynności, że nie można wymagać od nauczyciela, aby sztywno trzymał się norm czasu pracy. Jeśli dla dobra ucznia nauczyciel poświęca swój czas, to poza zasadniczym wynagrodzeniem za pracę, powinno zostać uwzględnione wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zwłaszcza w sytuacji, kiedy pracodawca z uwagi na przyznanie zadań dodatkowych, zdawał sobie sprawę z możliwości zbyt dużego obciążenia nauczyciela pracą. Dlatego dla oceny tych

okoliczności przyjęte zostały warianty, wraz z uśrednieniem czasu poświęconego na wykonanie konkretnej czynności.

Z uwagi na zakres i charakter podejmowanych przez powódkę czynności, konieczne było uśrednienie czasu podejmowanych przez nią czynności. Związane jest to przede wszystkim z czynnościami dotyczącymi sprawdzania efektów nauczania w postaci sprawdzianów, zeszytów, zeszytów ćwiczeń, czy też innych form weryfikowania wiedzy i nauki uczniów. Część bowiem tego rodzaju pracy mogła być wykonywana przez ucznia w sposób niedostateczny, na sprawdzenie efektu pracy powódka poświęcała mniej czasu. Jednakże, z zasad doświadczenia życiowego wynika, że częściej prace uczniów wymagają skorygowania oraz ukierunkowania na przyszłość. Taki proces nauczania wymaga poświęcenia uwagi i czasu przez nauczyciela. Wymaga to uśrednienia czasu wykonywanych czynności. Biegły z uwzględnieniem jego wiadomości specjalnych dokonał analizy dzienników lekcyjnych klas prowadzonych przez powódkę i na tej podstawie zweryfikował liczbę godzin oraz daty, w których powódka przygotowywała i sprawdzała kartkówki oraz sprawdziany w oparciu o zapisy w dziennikach lekcyjnych, to jest daty wystawienia ocen. Biegły przyjął, że powódka przygotowywała i weryfikowała sprawdziany w tym samym tygodniu, w którym wystawiona została ocena.

Sąd Rejonowy wskazał dalej, że konieczne było uwzględnienie czasu pracy w trakcie całej wycieczki szkolnej. Nauczyciel bowiem cały czas pozostawał w dyspozycji pracodawcy i był gotowy świadczyć pracę. Opieka nad uczniami w trakcie wycieczki nie jest limitowana czasem, gdyż przez całą dobę mogą wystąpić okoliczności uzasadniające podjęcie czynności opiekuńczych.

Apelację od powyższego wyroku wniosły obie strony postępowania. Powódka zarzuciła mu naruszenie art. 94 pkt 5 k.p. w zw. z art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela w zw. z art. 481 § 1 i 2 k.c. w z art. 300 k.p. Z kolei strona pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 233 k.p.c.; art. 322 k.p.c.; art. 227 k.p.c. w związku z art. 278 § 1 k.p.c.; art. 151 § 1 k.p. oraz art. 291 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy w Szczecinie, w wyroku z 15 lipca 2022 r., sygn. akt VI Pa 48/22, zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Goleniowie z 15 grudnia 2021 r., sygn. akt IV P 190/14 w ten sposób, że zasądził od pozwanego Liceum Ogólnokształcącego [...] w G. na rzecz powódki E. D. kwotę 18 525,02 zł

(osiemnaście tysięcy pięćset dwadzieścia pięć złotych dwa grosze) wraz z odsetkami ustawowymi, przy czym od 1 stycznia 2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w płatności od kwot szczegółowo wskazanych w sentencji orzeczenia. W pkt II Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego Liceum Ogólnokształcącego [...] w G. na rzecz powódki E. D. kwotę 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne; w pkt III zaś oddalił apelację pozwanego Liceum Ogólnokształcącego [...] w G..

Sąd drugiej instancji wskazał, że Sąd Rejonowy w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy prawidłowo ustalił, że pracodawca polecił powódce wykonywanie zadań związanych z programem Comenius, z którym związane było wykonywanie szeregu czynności dodatkowych, w szczególności z koniecznością stosowania języka angielskiego. Prawidłowo również ustalił Sąd I instancji, że pozwana wydając polecenie wykonywania pracy w ramach tego programu, była świadoma czasochłonności wykonywanych w jego ramach zadań, co znalazło odbicie w zmniejszeniu wykonywanych przez powódkę zadań dodatkowych w ramach pensum. Zasadnie uznał Sąd pierwszej instancji, że dowodziło to świadomości pracodawcy o możliwości przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy i tego, że musiał się liczyć z tym, że w związku z wykonywaniem tych dodatkowych obowiązków powódka może przekroczyć normy czasu pracy. Następnie prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, że z uwagi na charakter czynności podejmowanych przez powódkę w ramach programu Comenius, wiele z czynności w ramach tego programu miało charakter czynności techniczno-biurowych, które podejmowane są przez nauczycieli w ramach ich czasu pracy i kwalifikowane są do czasu pracy nauczyciela, wobec czego czynności wykonywane w ramach statutowych zadań szkoły ukierunkowane na rozwój uczniów z uwzględnieniem ich potrzeb i kompetencji językowych należy zakwalifikować jako czynności należące do czasu pracy nauczyciela w świetle art. 40 ust. 1 Karty Nauczyciela. W kontekście powyższego prawidłowo przyjął Sąd I instancji, że konsekwencją wykonywanych przez powódkę zadań w ramach programu Comenius, było przekroczenie normy czasu pracy z tego powodu, że nawarstwiły się obowiązki powódki wykonywane w ramach jej czasu pracy wraz z czynnościami w ramach

tego programu. Celem realizacji tych obowiązków powódka pracowała z przekroczeniem normy czasu pracy.

W całości za zasadną Sąd Okręgowy uznał apelację powódki i sformułowany w niej zarzut naruszenia prawa materialnego, poprzez zasądzenie na rzecz powódki odsetek od dnia wyrokowania od całej kwoty zaległego wynagrodzenia należnego powódce za nadgodziny, zamiast zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie od poszczególnych kwot miesięcznego zadłużenia. Sąd odwoławczy wskazał, że roszczenie o odsetki za czas opóźnienia powstaje z chwilą, w której rozpoczyna się opóźnienie i jak trafnie wskazuje orzecznictwo sadowe, staje się osobowo wymagalne za każdy dzień opóźnienia, natomiast przestaje powstawać z momentem, kiedy opóźnienie ustaje.

W świetle obowiązujących przepisów oraz orzecznictwa sądowego Sąd drugiej instancji wskazuje, że powódka w wywiedzionej apelacji prawidłowo wskazała kwoty należnego jej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za poszczególne miesiące od października 2010 r. do 1 czerwca 2012 r. oraz prawidłowo wskazała, że wynagrodzenie to należne jest wraz z odsetkami, liczonymi odsetki od każdej z kwot za ww. miesiące.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony przez powódkę wyrok w zakresie pkt I w sposób podany przez apelującą, tj. zasądzając odsetki od dat wymagalności poszczególnych miesięcznych wynagrodzeń za godziny nadliczbowe, o czym orzekł w pkt I wyroku.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła strona pozwana, zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie:

1) przepisów postępowania art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c. przez zaniechanie przez Sąd drugiej instancji rozpoznania, tj. rozważenia i dokonania odpowiedniej oceny, zarzutów naruszenia: art. 233 § 1 k.p.c., art. 322 k.p.c., art. 227 k.p.c. w związku z art. 278 § 1 k.p.c. i art. 151 § 1 k.p. wskazanych w pkt 1) do 4) apelacji, a w konsekwencji bezkrytyczne przyjęcie rozważań poczynionych przez Sąd pierwszej instancji za własne, co doprowadziło do sporządzenia uzasadnienia wyroku, który nie odpowiada wymogom procedury w zakresie jego obligatoryjnych elementów (brak wyjaśnienia podstawy prawnej

wyroku i dokonanie oceny poszczególnych zarzutów apelacyjnych), a przez to niepoddającego się kontroli kasacyjnej;

2) przepisów postępowania art. 382 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. przez niedopełnianie obowiązku rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania własnej, samodzielnej jego oceny, przy uwzględnieniu zasad wynikających z przepisu art. 233 § 1 k.p.c., w sytuacji, gdy powódka w apelacji zarzuciła Sądowi pierwszej instancji wadliwą, naruszającą zasady opisane w przepisie art. 233 § 1 k.p.c. ocenę tych dowodów;

3) przepisu prawa materialnego art. 151 § 1 pkt 2 k.p. przez błędną wykładnię tego przepisu i przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, który podzielił i jako własne przyjął ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, że polecenie nauczycielowi realizowania dodatkowych czynności (w ramach programu Comenius WIUC) z jednoczesnym zwolnieniem nauczyciela z dotychczasowych obowiązków, które powinny być realizowane w ramach pensum, dowodzi świadomości pracodawcy o możliwości przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy, a w konsekwencji domniemanie wyrażenia przez pracodawcę zgody na wykonywanie pracy w nadgodzinach, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu nakazuje przyjąć, że co do zasady szczególne potrzeby pracodawca wyraża poleceniem, chociaż można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milczącą pracodawcy, ale pracodawca musi mieć świadomość, że taka praca jest w ogóle wykonywana.

W związku z powyższym, skarżący wniósł o:

1. Uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi, który wydał orzeczenie.

2. Zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów dotychczasowego postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za postępowanie przed Sądem pierwszej i drugiej instancji oraz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. z uwagi na brak uzasadnionych podstaw skargi kasacyjnej, a nawet przy przyjęciu, że uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji jest błędne - to wyrok Sądu drugiej instancji odpowiada prawu oraz o zasądzenie od skarżącej na

rzecz powódki kosztów postępowania ze skargi kasacyjnej, w tym kosztów zastępstwa procesowego w tymże postępowaniu wedle norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W toku rozpoznawania niniejszej sprawy wyłoniło się zagadnienie prawne, które dotyczy kwestii podstawowej dla rozpoznania sprawy i wymaga rozstrzygnięcia przez powiększony skład Sądu Najwyższego.

W ocenie składu Sądu Najwyższego rozpoznającego niniejszą sprawę kluczowe bowiem, przed dokonaniem oceny, czy pozwany pracodawca zlecał powódce pracę w godzinach nadliczbowych i czy została ona należycie wynagrodzona, jest rozstrzygnięcie, czy do sytuacji nauczycieli, objętych zastosowaniem ustawy z 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 986 – dalej jako „Karta nauczyciela”) w ogóle mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do pracy w godzinach nadliczbowych. Kwestia ta w ogóle nie była przedmiotem rozważań Sądów *meriti*, jednak jest ona fundamentalna dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, bowiem w przypadku negatywnej odpowiedzi na to pytanie, roszczenie powódki nie mogło zostać uwzględnione w oparciu o przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do pracy w godzinach nadliczbowych.

W art. 91c ust. 1 Karty nauczyciela ustawodawca przewidział, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Nie ulega wątpliwości, że w przepisach Karty nauczyciela znalazły się regulacje odnoszące się do czasu pracy nauczycieli. Na podstawie art. 42 ust. 1 Karty nauczyciela, czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin tygodniowo, zaś w myśl ustępu 3 tego artykułu tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych (prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz) wynosi ilość godzin przewidzianą dla nauczycieli zatrudnionych w danym rodzaju szkoły, wymienionych w tabeli stanowiącej element treści tego przepisu (w przypadku nauczycieli zatrudnionych w liceach ogólnokształcących, jak powódka, jest to 18 godzin). W

art. 42 ust. 2 Karty nauczyciela wskazano trzy elementy składowe 40 godzinowego tygodniowego czasu pracy nauczyciela, są to 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz; 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. Warto podkreślić, że nauczyciel w zasadzie sam decyduje o realizacji ostatniego z tych elementów zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć dydaktycznych, opiekuńczych i wychowawczych, z samokształceniem i doskonaleniem zawodowym. Niemniej jednak, praca własna nauczyciela, która może być wykonywana poza terenem szkoły: w domu, bibliotece, z wykorzystaniem Internetu, czy w ramach doskonalenia zawodowego na kursach kwalifikacyjnych, jest traktowana jako pełnoprawny składnik czasu pracy, za który przysługuje nauczycielowi wynagrodzenie.

Jak zatem z powyższego wynika, na tygodniową normę czasu pracy nauczyciela składa się *pensum* (tj. zajęcia dydaktyczne, wychowawcze, opiekuńcze prowadzone bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz) oraz inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, na przykład udział w posiedzeniach rady pedagogicznej, przeprowadzanie wywiadówek z udziałem rodziców, sprawdzanie prac pisemnych uczniów, przygotowanie do zajęć itp.

Kwestie związane z ewidencjonowaniem czasu pracy nauczycieli reguluje art. 42 ust. 7a Karty nauczyciela. Zgodnie z jego treścią rejestrowane i rozliczane w dziennikach są zajęcia realizowane w ramach *pensum*. Nie rozlicza się natomiast pozostałych zajęć i czynności, choć niektóre z nich też są odnotowywane w dziennikach, na przykład wycieczki klasowe. Co istotne, określenie tygodniowej normy czasu pracy dla nauczycieli na 40 godzin tygodniowo nie oznacza, że nauczyciel ma obowiązek przebywać w szkole przez 40 godzin, gdyż w ramach swojego czasu pracy nauczyciel może wykonywać pewne czynności poza terenem szkoły, na przykład w domu lub na wycieczce, szkoleniu wyjazdowym itp.

Karta nauczyciela w art. 35 ust. 1 przewiduje, że w szczególnych wypadkach podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub

zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo - wychowawczych, 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. W art. 35 ust. 2 wskazano, że przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Należy zatem zauważyć, że godziny ponadwymiarowe nie są powiązane z przekroczeniem tygodniowej normy czasu pracy, lecz z przekroczeniem *pensum* nauczyciela.

Nie można jednak uznać, że godziny ponadwymiarowe stanowią odpowiednik godzin nadliczbowych, bowiem ich charakter jest zupełnie różny. W doktrynie wskazuje, że poza wskazanym powyżej faktem, że godziny ponadwymiarowe powiązane są jedynie z przekroczeniem wymiaru *pensum* nauczyciela, kolejną podstawą do odróżnienia godzin ponadwymiarowych od pracy w godzinach nadliczbowych, jest fakt, że za godzinę ponadwymiarową uważa się godzinę przydzieloną nauczycielowi z wyprzedzeniem, a zatem praca w godzinach ponadwymiarowych ma charakter z góry zaplanowany, jest bowiem przewidziana w planie zajęć. Jest to tym bardziej widoczne, że przypadki, kiedy nauczycielowi można powierzyć pracę ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy w związku z doraźnymi potrzebami pracodawcy (ograniczonymi do potrzeby zastępstwa innego nauczyciela), przewidziano w art. 35 ust. 2a Karty nauczyciela, w którym uregulowano kwestię godzin doraźnych zastępstw. Nałożenie na nauczyciela obowiązku pracy w godzinach ponadwymiarowych może mieć miejsce jedynie w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania (art. 35 ust. 1 Karty nauczyciela). Wynika z tego, że konieczność realizacji programu nauczania to jedyna podstawa dla przydzielenia godzin ponadwymiarowych, zatem nie ma możliwości powoływania się w tym zakresie na inne „szczególne potrzeby pracodawcy”, jak ma to miejsce w przypadku godzin nadliczbowych (zob. K. Kamiński, Praca nauczycieli w godzinach ponadwymiarowych, PiZS 2019, nr 2, s. 28-33.).

Pomimo wskazanych odrębności, w orzecznictwie Sądu Najwyższego dominował do tej pory pogląd wyrażony w postanowieniu Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2018 r., III PZP 2/18 (OSNP 2019, nr 1, poz. 6), w którym Sąd ten wskazał, że w Karcie nauczyciela brakuje instytucji godzin nadliczbowych. Akt ten posługuje się odrębną instytucją godzin ponadwymiarowych, które pozostają w relacji wyłącznie do tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych (art. 35 ust. 2 Karty Nauczyciela). Instytucja godzin ponadwymiarowych nie występuje w Kodeksie pracy. Godziny ponadwymiarowe inaczej niż godziny nadliczbowe są wcześniej ustalone - wynikają z planu zajęć (por. Z. Kubot: Praca ponadwymiarowa, PiZS 2005 nr 12, s. 24 i 28). Sąd Najwyższy, w cytowanym postanowieniu, podkreślił, że orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że tylko przekroczenie norm czasu pracy ustalonych w Kodeksie pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01, OSNP 2004 nr 10, poz. 172; z 29 lipca 2003 r., I PK 294/02, OSNP 2004 nr 17, poz. 294; z 19 lipca 2005 r., II PK 18/05, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 113, OSP 2006 z. 11, poz. 132, z glosą P. Kucharskiego).

Sąd Najwyższy podkreślił całkowitą odrębność systemu czasu pracy nauczycieli od kodeksowego czasu pracy. Podstawą tego systemu jest normowanie w kontekście czasu pracy tylko części obowiązków nauczyciela (zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz - art. 42 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela). Pozostałe rodzaje zajęć (inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów, zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym - art. 42 ust. 1 pkt 2 i 3 Karty Nauczyciela) są nienormowane. Powyższe rozważania doprowadziły Sąd Najwyższy do wniosku, że czas pracy nauczycieli w Karcie Nauczyciela jest w tym akcie uregulowany całościowo, co wyklucza sięganie do art. 91c ust. 1.

W innych swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził, że w przepisach Karty nauczyciela brakuje zarówno instytucji „okresu rozliczeniowego”, jak i instytucji „dobowej normy” czasu pracy, jakimi posługuje się ustawodawca w

art. 129 § 1 k.p. Karta Nauczyciela określa jedynie tygodniowy wymiar zajęć nauczyciela. Stanowi, że czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2023 r., I PSKP 26/23, OSNP 2024, nr 5, poz. 48).

W ocenie Sądu Najwyższego, w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, kategorię rozstrzygnięcia, że czas pracy nauczycieli został całościowo uregulowany w przepisach Karty nauczyciela, przedstawione w przytoczonych orzeczeniach budzi jednak poważne wątpliwości. Przede wszystkim wskazać należy, że Sąd Najwyższy w przywołanych orzeczeniach nie rozstrzygał o kwestiach związanych z wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe, lecz w przedmiocie zastosowania do sytuacji nauczycieli art. 130 § 2 i 3 k.p. Wobec tego, Sąd Najwyższy nie badał w nich problematyki związanej z przekroczeniem normy tygodniowej czasu pracy nauczyciela. Ponadto, zgodzić się należy, że Karta nauczyciela nie zawiera regulacji „dobowej normy czasu pracy”, ani „okresu rozliczeniowego czasu pracy”, przy czym jako okres rozliczeniowy w przypadku nauczycieli przyjmuje się tydzień, a w niektórych przypadkach rok szkolny (odpowiednio - art. 42 ust. 7a oraz art. 42 ust. 5b). Warto jednak zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 42 ust. 1 Karty nauczyciela czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień, a zatem ustanowiona została w tym przepisie norma tygodniowa czasu pracy nauczyciela, pojęcie znane również Kodeksowi pracy, choć w Kartie nauczyciela ujęte nieco inaczej, bowiem brak odniesień do jej przeciętnej wysokości, Karta nauczyciela określa tę normę jako „sztywne” 40 godzin tygodniowo. Idąc dalej, należy zauważyć, że choć ustawodawca wprowadził do Karty nauczyciela pojęcie tygodniowej normy czasu pracy, to jednak w żaden sposób nie reguluje sytuacji, w których dojdzie do jej przekroczenia (mimo że czas pracy nauczyciela ma „nie przekraczać” 40 godzin, co sugerowałoby istnienie jakiejś „sankcji” za naruszenie tej normy). Jedynie w art. 42c ust. 3 i 4 ustawodawca przewidział, że za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, wykonywane w dniu wolnym od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje odrębne wynagrodzenie, w wysokości ustalonej w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 30 ust. 5. Z

kolei, za pracę w święto, przypadające poza dwoma dniami w tygodniu wolnymi od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, ze 100% dodatkiem. Trzeba jednak podkreślić, że ta regulacja nie dotyczy *stricte* przekroczenia 40-godzinnej normy czasu pracy, lecz wykonywania pracy w dniu wolnym od pracy.

Nie ulega przy tym wątpliwości, co wskazano już powyżej, że problematyki wynagrodzenia za przekroczenie 40-godzinnej normy tygodniowej czasu pracy nauczyciela nie rozwiązuje instytucja godzin ponadwymiarowych. Wynagrodzenie z tytułu godzin ponadwymiarowych przysługuje bowiem wyłącznie z tytułu przekroczenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, a zatem *pensum* nauczyciela. Sąd Najwyższy podkreślił, że wynagrodzenie z art. 35 ust. 3 ustawy z 1982 r. Karta Nauczyciela odnosi się do określonego pojęcia normatywnego „godziny ponadwymiarowe” definiowanego w art. 35 ust. 2 w związku z art. 42 ust. 3 tego aktu prawnego - jako jednego z elementów ustawowego czasu pracy nauczyciela określonego w tym przepisie. Przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Natomiast obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych (*pensum*) ujęty jest - w odniesieniu do poszczególnych kategorii nauczycieli - w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela. W związku z tym zarówno pojęcie „*pensum*”, jak i pojęcie „godziny ponadwymiarowe” są ściśle określonymi pojęciami ustawowymi, a w konsekwencji przekroczenie ustawowego *pensum* rodzi prawo do wynagrodzenia w godzinach ponadwymiarowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2019 r., III PK 28/18, LEX nr 3364185).

Oczywistym jest przy tym, że nauczyciel może przekroczyć 40 godzin pracy na tydzień również w wyniku wykonywania innych obowiązków, nie wspominając bowiem o sprawdzaniu sprawdzianów, uczestnictwie w wywiadówkach, kontaktach z rodzicami, wypełnianiem formalności, czy zwykłym przygotowywaniu się od zajęć, należy zauważyć, że do czynności wychowawczych i opiekuńczych nie są

zaliczane choćby wycieczki z uczniami, w czasie których niewątpliwie nauczyciel wykonuje pracę, choć praca ta nie jest traktowana jako ponadwymiarowa, a niekiedy, nawet jednodniowe wycieczki mogą spowodować przekroczenie 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy nauczyciela. Warto w tym miejscu wskazać, że w piśmie Ministerstwa Edukacji Narodowej z 29 października 2019 r., nr [...] wyjaśniono, że problem z naruszaniem czasu pracy na wycieczkach może być rozwiązany poprzez zwiększenie ilości opiekunów, nie wydaje się jednak, aby w realiach polskiego systemu edukacji było to rozwiązanie zawsze możliwe. Jednocześnie, brak jakichkolwiek podstaw, aby ewentualny ciężar wysłania zbyt małej ilości nauczycieli - opiekunów przez dyrekcję ponosili nauczyciele wykonując pracę ponad normę tygodniową bez należytego wynagrodzenia. Nawet odnosząc się do realiów sprawy, na tle której powstało przedmiotowe zagadnienie, rzuca się w oczy, jak wiele dodatkowych zajęć, nie mieszających się w pojęciu godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych realizowała powódka i to nawet bez uwzględnienia dodatkowego, międzynarodowego projektu przydzielonego jej przez pracodawcę. Nie ulega wątpliwości, że te obowiązki, przynajmniej w niektórych tygodniach mogą spowodować pracę w wymiarze znacznie przekraczającym 40 godzin. Wydaje się, że brak jest aksjologicznego uzasadnienia, aby praca ta była wykonywana bez wynagrodzenia, zwłaszcza, że na pracodawcy nie ciąży nawet obowiązek jej ewidencjonowania, co powoduje, że nie ma realnego „bezpiecznika” zapobiegającego nakładaniu na podległych pracowników zbyt dużej ilości dodatkowych obowiązków. Jednocześnie, skutkuje to tym, że ciężar udowodnienia pracy nadliczbowej spoczywałby na nauczycielu - pracowniku.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że przy ocenie, czy Karta Nauczyciela (ustawa mająca charakter pragmatyki pracowniczej) zawiera regulacje wyłączające odpowiednie stosowanie przepisów ogólnych (Kodeksu pracy), należy kierować się zasadą, zgodnie z którą dla uznania, że określona sprawa nie została uregulowana w Kartce Nauczyciela, nie wystarcza jedynie brak stosownej regulacji w tej ustawie, który stanowiłby odpowiednik konkretnego przepisu Kodeksu pracy, ale liczy się przede wszystkim ustalenie, czy treść fragmentarycznego uregulowania zamieszczonego w pragmatyce służbowej, rzeczywiście zastępuje odpowiednie instytucje Kodeksu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 sierpnia

2016 r., II PK 202/15, LEX nr 2159110). W ocenie Sądu Najwyższego, w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Karta nauczyciela reguluje kwestie związane z czasem pracy nauczycieli, posługuje się w tym zakresie własną siatką pojęciową, częściowo jedynie pokrywającą się z pojęciami stosowanymi w Kodeksie pracy. Wydaje się jednak, że regulacja ta nie jest zupełna, bowiem w Karcie nauczyciela brakuje regulacji zastępującej zawarte w Kodeksie pracy przepisy odnoszące się do wykonywania pracy nadliczbowej. Z pewnością nie zastępują ich przepisy dotyczące wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową i za godziny doraźnych zastępstw, te bowiem, jak wykazano powyżej, mają zupełnie odmienny charakter i dotyczą jedynie części obowiązków realizowanych przez nauczycieli w ramach ich czasu pracy. Nie wydaje się również, aby pominięcie regulacji odpowiadającej przepisom Kodeksu pracy dotyczącym pracy w godzinach nadliczbowych wyrażało zamiar ustawodawcy wyłączenia w stosunku do nauczycieli możliwości uzyskania rekompensaty za pracę nadliczbową. Gdyby bowiem tak było ustawodawca nie wskazywałby, że czas pracy nauczyciela ma nie przekraczać 40 godzin na dobę. Ustanowienie normy tygodniowej czasu pracy, jako maksymalnej ilości godzin powinno wiązać się z sankcją za jej przekroczenie. Jednocześnie ustawodawca nie musiał wprowadzać takiej sankcji wprost do Karty nauczyciela, skoro odpowiednie rozwiązania znajdują się w Kodeksie pracy i mogą być zastosowane również do nauczycieli. Słusznie wskazuje się, że realizowanie przez nauczycieli obowiązków nie mieszczących się w *pensum* jest podobne do wykonywania pracy w zadaniowym systemie czasu pracy. Należy jednak zauważyć, że w tymże zadaniowym systemie czasu pracy pracownikowi pracującemu w godzinach nadliczbowych nadal przysługuje wynagrodzenie z tego tytułu, musi on jednak udowodnić, że wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Nie wydaje się, aby istniały podstawy, żeby nauczyciele mieli pracę o podobnym charakterze wykonywać całkowicie nieodpłatnie, nawet gdy są w stanie udowodnić, że pracowali w godzinach nadliczbowych, tzn. przekraczających 40 godzin na tydzień.

Wobec przytoczonych powyżej poważnych wątpliwości Sąd Najwyższy w składzie trzyosobowym postanowił przedstawić składowi powiększonemu na

podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c. zagadnienie prawne sformułowane w sentencji niniejszego postanowienia.

[SOP]

[a!]