

Instytucja pracy w godzinach ponadwymiarowych w Karcie Nauczyciela

Słowa kluczowe: praca w godzinach ponadwymiarowych, Karta Nauczyciela, szkoła

Key words: overtime work, Teacher Charter, school

Wprowadzenie

Karta Nauczyciela jest aktem normatywnym, regulującym sytuację prawną nauczycieli, wychowawców oraz innych pracowników oświaty, zatrudnionych w szkołach publicznych oraz innych podmiotach samorządowych lub państwowych, wykonujących zadania związane z oświatą. *A contrario* ustawa nie ma zastosowania do wszystkich nauczycieli zatrudnionych w szkołach niepublicznych.

Jaka jest relacja Karty Nauczyciela do kodeksu pracy? Ustawa ta jest aktem szczególnym względem kodeksu pracy oraz innych ustaw regulujących stosunek pracy. Stąd zgodnie z zasadą *lex specialis derogat legi generali* jej przepisy mają zastosowanie w pierwszej kolejności w stosunku do obowiązującego kodeksu pracy, co znajduje swoje uzasadnienie nie tylko w regułach kolizyjnych znanych prawoznawstwu, ale także w przepisie samej ustawy, tj. w art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela¹ stanowiącym, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy².

Co jest przedmiotem regulacji Karty Nauczyciela? W ustawie tej uregulowano między innymi zasady nawiązania i ustania stosunku pracy z nauczycielem, przepisy regulujące podstawę ustalania wynagrodzenia i jego wysokość, a także regulację czasu pracy nauczyciela. To właśnie ta ostatnia regulacja jest istotna z perspektywy moich dalszych rozważań.

¹ Dz.U. 2018, poz. 967, w dalszej części artykułu będę się posługiwał skrótem KN.

² A. Barański, M. Szymańska, J. Rozwadowska-Skrzeczynska, *Karta Nauczyciela. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 595.

W ustawie w sposób odmienny został uregulowany czas pracy nauczyciela, w tym zasady ustalania pracy w godzinach ponadwymiarowych, co stanowi *lex specialis* w stosunku do przepisów kodeksu pracy dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z treścią art. 35. ust. 1 KN, w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć ¼ tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym ½ tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

W celu właściwego wyjaśnienia treści powyższej instytucji, konieczne jest określenie jej charakteru prawnego, zakresu przedmiotowego i podmiotowego jej zastosowania oraz obowiązków, jakie wiążą się z nią w stosunkach między nauczycielem, czyli pracownikiem a dyrektorem szkoły jako jego pracodawcą.

Pojęcie pracy w godzinach ponadwymiarowych

Czym są godziny ponadwymiarowe? Ustawodawca w art. 35 ust. 2 KN stworzył definicję legalną godziny ponadwymiarowej. Zgodnie z nią jest to przydzielona nauczycielowi godzina zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego, obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Ustawa nie definiuje pojęcia godziny zajęć, w zależności zatem od ich charakteru może ona wynosić 45 minut (zajęcia o charakterze dydaktycznym) lub 60 minut (zajęcia o charakterze opiekuńczo-wychowawczym np. na świetlicy)³. Godziny ponadwymiarowe mogą dotyczyć tylko i wyłącznie zajęć dydaktycznych, wychowawczych oraz opiekuńczych. Za takie godziny poza standardowymi „lekcjami” jest uznane uczestnictwo nauczyciela w przeprowadzeniu egzaminu maturalnego, które – zdaniem SN – stanowi realizację zajęć dydaktycznych w rozumieniu art. 42 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2018, poz. 967 ze zm.), a zatem odpłatną pracę, która może być powierzona w celu realizacji programu nauczania w godzinach ponadwymiarowych⁴. *A contrario* przepis nie obejmuje innych czynności niewpisujących się w zajęcia tego rodzaju. Takie stanowisko jest wyrażane także w rozstrzygnięciach nadzorczych wojewodów. Przy-

³ Ibidem, s. 352.

⁴ Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 22 marca 2007 r., III PZP 1/07, OSNP 2007/21-22/306, OSP 2008/5/50, Prok.i Pr.-wkl. 2008/6/51, Biul.SN 2007/3/23.

kładem może być rozstrzygnięcie nadzorcze wojewody podlaskiego, który stwierdził w nim, że godziny ponadwymiarowe wynikają z organizacji pracy szkoły, dlatego też godziny przepracowane przez nauczyciela pełniącego funkcję opiekuna wycieczek szkolnych nie mogą być traktowane jako godziny ponadwymiarowe⁵.

Kiedy godziny ponadwymiarowe mogą zostać przydzielone nauczycielowi? Przydzielenie godzin może nastąpić tylko w szczególnych wypadkach, co z perspektywy wykładni przepisu oznacza, że przydział godzin ponadwymiarowych jest wyjątkiem, a nie regułą. Stąd instytucja ta powinna być stosowana tylko w przypadkach koniecznych, w pozostałym zakresie powinna znaleźć zastosowanie instytucja „podwyższonego pensum”. Polega ona na tym, że nauczyciel może realizować zajęcia w zwiększonym wymiarze w stosunku do dotychczas go obowiązującego, w zamian za wyższe wynagrodzenie. Instytucja ta ma zastosowanie tylko na wniosek nauczyciela⁶. Z powyższego wynika, że ma ona zastosowanie do pracy regularnej w szkole, zaś godziny ponadwymiarowe mają zastosowanie tylko w wyjątkowych stanach faktycznych, kiedy praca taka ma charakter incydentalny.

Praca w godzinach ponadwymiarowych nie znajduje zastosowania w stosunku do nauczyciela, który ma podwyższone pensum ani do nauczyciela o obniżonym pensum, z wyjątkiem osób pełniących kierownicze stanowiska w szkole, które z mocy prawa mają zmniejszony wymiar czasu pracy, czyli obniżone pensum, co wynika z art. 42 ust. 4a KN. Jest to podyktowane potrzebą równomiernego rozłożenia godzin pracy w szkole, czyli uniknięcia stwarzania sytuacji, w których dana osoba będzie miała za dużo pracy, a inna za mało.

Warunkiem prawidłowego przydzielenia pracy przez podmiot zarządzający szkołą w godzinach ponadwymiarowych jest uprzednie zaistnienie konieczności realizacji programu nauczania. Przesłanka „konieczności” jest ocenna. Ocena ta należy do podmiotu zarządzającego szkołą. Należy ją rozumieć w ten sposób, że godziny ponadwymiarowe mogą być przydzielone tylko wtedy, kiedy w ramach zwyczajnego „pensum” nie mogłyby być realizowane.

Charakter prawny instytucji pracy w godzinach ponadwymiarowych

Czy praca w godzinach ponadwymiarowych jest obowiązkiem, czy uprawnieniem nauczyciela? Przepis wprost stanowi o obowiązku nauczyciela, co jest

⁵ Rozstrzygnięcia nadzorcze Wojewody Podlaskiego z dnia 29 stycznia 2008 r., NK.II.DJ.0911-25.08, LEX nr 361797.

⁶ A. Barański, M. Szymańska, J. Rozwadowska-Skrzeczyńska, op cit., s. 356.

wyrażone w słowach „może być zobowiązany”. Nie wymaga to więc dalszej wykładni. Stanowisko SN w tej sprawie nie pozostawia żadnych wątpliwości: w świetle art. 35 ust. 1 KN nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Wynika stąd jasno, że praca w godzinach ponadwymiarowych nie stanowi uprawnienia nauczyciela, lecz jest jego obowiązkiem, jeżeli została zarządzona zgodnie z powołanym przepisem. Stanowi ona dodatkowe obciążenie dla nauczyciela, wykraczające poza jego normalne powinności wynikające z aktu mianowania, dopuszczone przez prawo w szczególnych sytuacjach określonych art. 35 KN⁷.

W przypadku natomiast pracy w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze przewyższającym $\frac{1}{4}$ wymiaru czasu pracy jest to prawo podmiotowe nauczyciela do pracy w godzinach ponadwymiarowych. Za takim stanowiskiem przemawia obowiązek pozyskania uprzedniej zgody nauczyciela na wykonywanie pracy ponad wymiar czasu pracy, ciążyący na pracodawcy-dyrektorze placówki oświatowej. Zgoda taka może być wyrażona w dowolnej formie, co wynika z tego, że ustawa nie nakłada na dyrektora szkoły obowiązku uzyskania tej zgody w formie pisemnej albo innej szczególnej formie, stąd *lege non distiquirente* może ona być wyrażona konkludentnie przez przyjęcie na siebie powinności wykonywania pracy w godzinach ponadwymiarowych.

Które grupy nauczycieli muszą wyrazić zgodę na pracę w godzinach ponadwymiarowych i dlaczego? Inną grupą nauczycieli, którzy muszą wyrazić zgodę na pracę w godzinach ponadwymiarowych, są kobiety w ciąży, kobiety wychowujące dziecko do lat 4 oraz nauczyciele w trakcie odbywania stażu, co wynika wprost z art. 35 ust. 4 KN. Stąd jest to względny zakaz powierzania pracy w godzinach ponadwymiarowych, który za każdym razem może zostać zniesiony w wyniku jednostronnego oświadczenia woli podmiotu zainteresowanego, w tym wypadku są trzy grupy nauczycieli wskazane w niniejszym przepisie. Przepis ten spełnia funkcję ochronną prawa pracy. Pierwszą chronioną grupą są kobiety w ciąży. Wartością, jaką miał na uwadze ustawodawca uchwalając ustawę w takim brzmieniu, jest zdrowie nauczyciela oraz dziecka poczętego, które w okresie ciąży wymaga szczególnej uwagi i ostrożności. W zakresie zaś, jaki dotyczy kobiet wychowujących dzieci, które nie ukończyły 4 roku życia, ochronie przepisu podlega zapewnienie gwarancji możliwości spędzenia czasu z rodziną, w tym „z dzieckiem” w okresie, który hipotetycznie przypadałby na godziny ponadwymiarowe. Chroni on zatem wartości, których protekcja jest dość silnie dostrzegana w pol-

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2012 r. sygn. II PK 178/11, *LEX nr 1167738*.

skim prawie pracy, jaką jest zdrowie i rodzina⁸. Przepis ten ma także na uwadze osoby, które zaczynają dopiero pracę w szkole, czyli nauczycieli stażystów, którzy mogą potrzebować więcej czasu na właściwe przygotowanie się do prowadzenia zajęć niż nauczyciele z długoletnim stażem, dlatego ustawodawca dostrzega potrzebę wprowadzenia obowiązku uzyskania zgody powierzania pracy w godzinach nadliczbowych nauczycielom stażystom.

Ciekawy problem nasuwa się w odniesieniu do sytuacji nauczyciela, któremu zostały powierzone godziny ponadwymiarowe przed zajściem w ciążę. Czy w takiej sytuacji nauczyciel ma możliwość – po poinformowaniu pracodawcy o zdaniu, jakim jest zajście w ciążę – niewyrażenia zgody na kontynuowanie pracy w godzinach ponadwymiarowych? W moim przekonaniu tak, ponieważ z uwagi na ochronną funkcję prawa pracy kobieta, która dowiedziała się o powierzeniu jej pracy w godzinach ponadwymiarowych przed zajściem w ciążę, nie może być traktowana gorzej od kobiet, której powierzono tę pracę po tym, jak zaszła w ciążę. W obu sytuacjach zdrowie pracownika jest wartością silniej chronioną od dobra zakładu pracy.

Problem dostrzegalny na gruncie tego przepisu to pytanie o konsekwencje powierzenia pracy w godzinach ponadwymiarowych, przekraczających górny limit możliwości przydziału tej pracy.

Jakie sankcje mogą spotkać pracodawcę nauczyciela? Słuszne wydaje się przyjęcie prawa nauczyciela do rozwiązania umowy o pracę i złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 KP w zw. z art. 98 c ust. 1 KN⁹ za rażące naruszenie obowiązków pracodawcy. Na nim bowiem spoczywa – w pierwszej kolejności, na gruncie art. 94 pkt 2 kodeksu pracy – obowiązek organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, z wykorzystaniem ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Prawidłowa realizacja obowiązku polega na właściwym ustalaniu zasad współpracy między pracownikami, wyposażaniu ich stanowisk pracy w niezbędne materiały oraz przede wszystkim na takim zorganizowaniu czasu pracy, aby pracownicy mogli w jego ustawowych granicach wykonywać efektywnie swoje obowiązki¹⁰. Przepis art. 35 KN precyzuje

⁸ T. Liszcz, *Askjologiczne podstawy prawa pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 1, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 202 i n.

⁹ Problem odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu pracy o rozwiązaniu stosunku pracy był wielokrotnie przedmiotem orzecznictwa Sądu Najwyższego, w którym SN dopuścił takie stosowanie tych przepisów. Linia ta została potwierdzona w orzeczeniach SN, w szczególności takich, jak: w wyroku z dnia 25 października 1995 r., sygn. I PZP 30/95; w wyroku z dnia 14 grudnia 2009 r., sygn. I PK 118/09 czy w wyroku z dnia 2 lipca 2009 r., sygn. III PK 20/09.

¹⁰ D. Dörre-Kolasa, *Komentarz do art. 94 Kodeksu Pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2017, s. 455.

ten ogólny obowiązek pracodawcy w „szkole”, gdyż wyznacza granice prawa do wydania polecenia lub zaplanowania w inny sposób czasu pracy nauczycielowi, co do pracy w godzinach ponadwymiarowych. Pracodawca jest tymi granicami związany i każde wykroczenie poza nie może być oceniane z perspektywy naruszenia prawa pracy. W analizie tego przepisu w tym konkretnym przypadku nie można poprzestać na wykazaniu naruszenia obowiązku; dodatkowo konieczne jest wskazanie, dlaczego to naruszenie miało charakter „ciężki”. Jak wskazuje Krzysztof Baran, musi ono godzić w istotne interesy pracownika. Stąd może dotyczyć nie tylko interesów majątkowych, ale także osobistych oraz wszelkich ekonomiczno-socjalnych. W tym przypadku uważam, że z uwagi na wartości, jakie ten przepis chroni, o czym była mowa wcześniej, dojdzie właśnie do naruszenia interesów osobistych nauczyciela¹¹.

W przypadku rozwiązania umowy z powodu rażącego naruszenia obowiązków pracodawcy, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Odszkodowanie to nie ma charakteru wynagrodzenia, więc nie podlega ochronie przewidzianej dla wynagrodzenia znacznej kodeksowi pracy¹².

Inną sankcją, jaka może znaleźć zastosowanie, jest odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, którego czyn polegający na powierzeniu pracy pracownikowi w wymiarze przekraczającym dopuszczalny limit pracy w godzinach ponadwymiarowych może być zakwalifikowany zgodnie z art. 415 kodeksu cywilnego i n. Odpowiedzialność odszkodowawcza może być jednak stosowana tylko wtedy, kiedy następstwem takiego powierzenia będzie szkoda lub krzywda (szkoda niemajątkowa). Ma to istotne znaczenie w perspektywie zapadalności na choroby zawodowe, gdzie przepis ten będzie stanowił podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy przy dochodzeniu przez nauczyciela roszczeń uzupełniających z powodu zapadnięcia na chorobę zawodową. Należy jednak podkreślić, że podstawą odpowiedzialności może być tylko i wyłącznie bezprawne działanie pracodawcy, czyli powierzenie – bez spełnienia przesłanek ustawowych – pracy w godzinach ponadwymiarowych. Przy spełnieniu przesłanek opisanych w ustawie taka odpowiedzialność nie będzie miała miejsca¹³.

¹¹ K. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 428.

¹² A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2016, s. 384 i n.

¹³ Por. w uzasadnieniu do wyroku Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 1999 r. sygn. II UKN 211/99, *OSNP 2001/5/174*.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych

W zakresie wynagrodzenia pojawiają się dwa fundamentalne pytania. Po pierwsze, jaka jest podstawa wymiaru wynagrodzenia oraz z jakich składników ono się składa? Po drugie, w którym momencie dochodzi do nabycia prawa do wynagrodzenia?

Podstawa wymiaru wynagrodzenia została określona wprost w przepisie art. 35 ust. 3 KN, który stanowi, że wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy. Wykładni należy poddać pojęcie stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela. Wykładnia gramatyczna art. 35 ust. 4 KN przemawia za tym, że przez użyte w nim określenie „stawka osobistego zaszeregowania nauczyciela” należy rozumieć wynagrodzenie zasadnicze bez dodatku funkcyjnego, skoro z mogących przysługiwać nauczycielowi dodatków wymienia się w tym przepisie tylko dodatki przewidziane w art. 34 tej Karty. Są to zaś dodatki za pracę w warunkach trudnych, warunkach uciążliwych oraz w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Przyznanie nauczycielowi prawa do tego rodzaju dodatków za pracę wykonywaną w godzinach ponadwymiarowych znajduje uzasadnienie w charakterze tych dodatków jako związanych z warunkami pracy¹⁴. *A contrario*, wszystko co nie jest wynagrodzeniem zasadniczym ani dodatkiem za pracę w szkodliwych warunkach nie może być wliczone do wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych. Nie może być podstawą ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych. W tym przedmiocie wypowiedział się także SN, co do prawa do dodatku funkcyjnego w stosunku do pracy w godzinach ponadwymiarowych. SN stwierdził, że stawka osobistego zaszeregowania nauczyciela, o której mowa w art. 35 ust. 4 Karty Nauczyciela (ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Dz.U. 2018, poz. 967 ze zm.), nie obejmuje dodatku funkcyjnego przewidzianego w art. 32 ust. 1 i 2 Karty¹⁵.

Drugi problem dotyczy nabycia prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych. W tym przypadku konieczne jest rozróżnienie trzech sytuacji. W pierwszej nauczyciel przepracował godziny ponadwymiarowe zgodnie z planem organizacyjnym szkoły lub poleceniem dyrektora. W tym przypadku nie budzi wątpliwości, że za pracę wykonaną należy się to wynagrodzenie. Druga sytuacja dotyczy prawa do wynagrodzenia za pracę niewykonaną w dniu ustawowo wolnym od pracy. Kwestia ta była przedmiotem Uchwały Sądu Najwyższego wy-

¹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego 7 sędziów – zasada prawna z dnia 24 marca 1987 r. III PZP 3/87, *OSNC 1987/11/165*.

¹⁵ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 1988 r. sygn. Akt. III PZP 39/88, *OSNC 1990/1/2*.

danej w składzie 7 sędziów z dnia 29 marca 1989 r. SN stwierdził, że 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 w art. 35 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) za nieodbyte godziny ponadwymiarowe. W uzasadnieniu do uchwały, SN uznał, że z przepisu art. 35 ust. 4 KN wynika, że nauczyciel może mieć przydzielone godziny ponadwymiarowe tylko w takich dniach, w których może być realizowany program nauczania czy wychowania, czyli w dniach, w których przewidywane jest faktyczne prowadzenie zajęć w szkole. Tylko bowiem w takich warunkach powstaje po stronie szkoły obowiązek zorganizowania nauczycielowi zajęć w godzinach ponadwymiarowych, a po stronie nauczyciela gotowość do odbycia tych zajęć. Teza wraz fragmentem uzasadnienia ilustrują, że podstawową przesłanką powstania prawa do wynagrodzenia jest prawidłowe ustalenie godzin ponadwymiarowych, czyli pozostające w zgodzie z przepisami prawa. Trzecia sytuacja dotyczy ustalenia prawa do wynagrodzenia za pracę niewykonaną w godzinach ponadwymiarowych z przyczyn niezawinionych przez nauczyciela. Problem ten był przedmiotem orzecznictwa SN, które przeszło ewolucję w kierunku interpretacji korzystniejszej dla nauczyciela. SN w swoim orzecznictwie podzielił przyczyny, od których zależało prawo do wynagrodzenia za niewykonaną pracę w godzinach ponadwymiarowych na trzy grupy. Pierwsza to sytuacja niewykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, dawniej zakładu pracy. Drugą stanowiły przyczyny leżące po stronie nauczyciela, jednakże przez niego niezawinione. Trzecią zaś jest grupa przyczyn leżących po stronie pracownika i przez niego zawinionych.

Co do pierwszej z kategorii nigdy w orzecznictwie nie było wątpliwości, że wynagrodzenie takie przysługuje. Gramatyczna wykładnia zwrotu „usprawiedliwione nieodbycie zajęć” w starym stanie prawnym prowadziła do takiego jego rozumienia, że dotyczy on sytuacji, w których nauczyciel był gotów do odbycia tych zajęć w godzinach ponadwymiarowych, lecz doznał przeszkód usprawiedliwiających nieodbycie tych zajęć. Są to zaś przede wszystkim przyczyny występujące po stronie zakładu pracy zarówno wtedy, gdy nauczyciel był gotów do pracy, lecz doznał przeszkody w jej świadczeniu ze strony zakładu pracy, jak i wówczas, gdy nie był gotów z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy (np. zorganizowanie przez szkołę określonych imprez, zlecenie nauczycielowi wizytacji innej szkoły, skierowanie nauczyciela na zajęcia doszkalające). Orzeczenia te zapadły na podstawie stanu prawnego, który uległ zmianie. Obecnie w przepisie nie ma mowy o „usprawiedliwionym nieobyciu zajęć”. Stąd właściwa wykładnia

tego przepisu nakazuje, żeby w takiej sytuacji również tego wynagrodzenia nie wypłacać, skoro ustawa do tego nie zobowiązuje. Art. 78 KP stanowi, że wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną, zaś za niewykonaną tylko wtedy, kiedy przepis szczególny tak stanowi. Stąd zmiana tego przepisu była niekorzystna dla nauczycieli. W doktrynie i w praktyce nie zauważono jednak tej zmiany legislacyjnej, co prowadzi do tego, że wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych jest nadal wypłacane w sytuacji nieprowadzenia zajęć z przyczyny leżącej po stronie szkoły, mimo braku takiego obowiązku.

Godziny ponadwymiarowe z perspektywy funkcji prawa pracy

Jakie funkcje prawa pracy spełnia instytucja pracy w godzinach ponadwymiarowych? Przepisy o godzinach ponadwymiarowych realizują z perspektywy systemu prawa pracy funkcję organizatorską. Jest to doniosła funkcja tej gałęzi prawa. Zbigniew Salwa wskazuje, że prawo pracy przez ukształtowanie określonych instytucji prawnych, uprawnień i obowiązków, nakazów i zakazów oraz postępowanie adresatów jego norm, pobudza ich do działania sprzyjającego osiągnięciu wyznaczonych przez normy danego rodzaju celów. W przypadku prawa pracy celem tym jest zapewnienie sprawnego i efektywnego przebiegu procesu pracy zespołowej¹⁶. Podobnie funkcja ta została zdefiniowana przez Teresę Liszcz, zdaniem której prawo pracy powinno oddziaływać w kierunku zapewnienia prawidłowego, niezakłóconego przebiegu procesu pracy, przez co realizacja tej funkcji ma zapewniać realizację interesów zarówno pracowników, jak i pracodawcy¹⁷.

Na realizację ochronnej funkcji prawa pracy wskazują następujące elementy analizowanej instytucji. Po pierwsze, przepisy te służą wyeliminowaniu sytuacji, że pracę taką należałoby traktować jako pracę w nadgodzinach na podstawie przepisów kodeksu pracy na zasadzie odpowiedniego stosowania tych przepisów, opartych na art. 91c ust. 1 KN, co chroni pracodawcę przed powstaniem obowiązku zapłaty dodatku za godziny nadliczbowe albo oddawania tych godzin w czasie wolnym nauczycielowi. Po drugie, stanowi instytucję pośrednią między zwiększonym pensum oraz godzinami doraźnych zastępstw, gdyż zapewnia możliwość powierzenia pracy „na chwilę” wynikającą z nadzwyczajnych potrzeb, których przyczyna nie leżała po stronie organizacji szkoły. Po trzecie, górny limit możliwych do przyznania godzin ponadwymiarowych ma też na celu hipotetyczne rozłożenie takich godzin na więcej niż jednego nauczyciela, co może eliminować przypadki nierównomiernego rozłożenia pracy w szkole.

¹⁶ Z. Salwa, *Funkcje prawa pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System...*, s. 495-97.

¹⁷ T. Liszcz, *Prawo Pracy*, LexisNexis, Warszawa 2011, s. 30.

Z drugiej strony instytucja ta spełnia także ochronną funkcję, która jest rozumiana jako działanie norm prawa pracy w sposób zabezpieczający interesy pracownika jako strony słabszej ekonomicznie i socjalnie stosunku pracy¹⁸ i jest realizowana przez cywilne, karne i administracyjne sankcje wobec pracodawców naruszających przepisy prawa pracy. Przepisy spełniają funkcję ochronną, gdyż po pierwsze, określają „ilościowe maksimum”, które uniemożliwia powierzenie tej pracy ponad nie. Po drugie, w przypadku ich powierzenia osobom znajdującym się w szczególnej sytuacji życiowej, np. kobietom w ciąży, przepisy zobowiązują podmiot zarządzający szkołą do uzyskania zgody nauczyciela na pracę w godzinach ponadwymiarowych. Oba te aspekty chronią pracownika-nauczyciela przed arbitralnym powierzaniem takiej pracy przez pracodawcę, co też ogranicza jego kierownictwo w stosunku do nauczyciela.

Postulaty *de lege ferenda*

Co w opinii autora powinno się zmienić w obowiązujących przepisach prawa w zakresie instytucji pracy w godzinach ponadwymiarowych? W ramach rozwiązań legislacyjnych, które należy postulować, jest wprowadzenie wynagrodzenia także z tytułu nieodbytych godzin ponadwymiarowych z przyczyn leżących po stronie szkoły albo po stronie nauczyciela, lecz niezawinionych przez niego. Za takim stanowiskiem przemawia istnienie ryzyka ekonomicznego i socjalnego po stronie pracodawcy. Nie ma powodów do rozróżniania sytuacji, w których z tytułu godzin wykonywanych w ramach pensum przysługuje prawo do wynagrodzenia chorobowego, a w przypadku niewykonania pracy w godzinach ponadwymiarowych takie wynagrodzenie nie przysługuje chociaż czas pracy w tym dniu został właśnie tak zaplanowany.

Podsumowanie

Reasumując, instytucja pracy w godzinach ponadwymiarowych jest potrzebna z perspektywy organizacji pracy w szkole i odgrywa dość istotną funkcję. Daje możliwość powierzania pracy nauczycielowi bez potrzeby stosowania instytucji pracy w godzinach nadliczbowych. Jej stosowanie powinno być wyjątkiem, a nie zasadą, tzn. być uzasadnione koniecznością realizacji programu szkoły. Instytucja ta spełnia zarówno ochronną, jak i organizatorską funkcję prawa pracy.

¹⁸ Ibidem, s. 29.

Nieprzestrzeżenie przepisów regulujących ją w wymiarze odpowiedzialności szkoły może skutkować rozwiązaniem stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia albo w sytuacji powstania krzywdy – odpowiedzialnością odszkodowawczą. Za pracę w tych godzinach zostało przewidziane wynagrodzenie składające się z wynagrodzenia zasadniczego, ale pozbawionego dodatków. Wynagrodzenie takie z perspektywy obecnego stanu prawnego przysługuje tylko za pracę wykonaną, co należy ocenić krytycznie z uwagi na brak wynagrodzenia przestojobowego również z przyczyn wynikających ze strony szkoły.

Bibliografia

- Baran K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
- Baran K. (red.), *System prawa pracy*, t. 1, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Barański A., Szymańska M., Rozwadowska-Skrzeczyńska J., *Karta Nauczyciela. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
- Dörre-Kolasa D., *Komentarz do art. 94 Kodeksu Pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2017.
- Liszczy T., *Prawo Pracy*, Lexis Nexts, Warszawa 2011.
- Liszczy T., *Askjologiczne podstawy prawa pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 1, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Salwa Z., *Funkcje prawa pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 1, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Sobczyk A. (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2017.
- Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2016.

Orzeczenia

- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 1988 r., sygn. Akt. III PZP 39/88, *OSNC* 1990/1/2.
- Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 22 marca 2007 r., III PZP 1/07, *OSNP* 2007/21-22/306, *OSP* 2008/5/50, *Prok.i Pr.-wkl.* 2008/6/51, *Biul.SN* 2007/3/23.
- Wyrok Sądu Najwyższego 7 sędziów – zasada prawna z dnia 24 marca 1987 r., III PZP 3/87, *OSNC* 1987/11/165.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 1995 r., sygn. I PZP 30/95.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 1999 r., sygn. II UKN 211/99, *OSNP* 2001/5/174.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2009 r., sygn. III PK 20/09.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2009 r., sygn. I PK 118/09.
- Rozstrzygnięcia nadzorcze Wojewody Podlaskiego z dnia 29 stycznia 2008 r., NK.II.DJ.0911-25.08, LEX nr 361797.

Streszczenie

Artykuł ma na celu zilustrowanie problemów prawnych wynikających na gruncie art. 35 Karty Nauczyciela w obecnym brzmieniu. Autor przedstawia zakres przedmiotowy i podmiotowy instytucji pracy w godzinach ponadwymiarowych, jej charakter prawny oraz ewentualne konsekwencje naruszenia tych przepisów dla pracodawcy.

The institution of overtime work in the Polish Teacher Charter

Summary

The aim of this paper is to illustrate the legal issues which result from the application of art. 35 of the Polish Teacher Charter in its current wording. The author presents the objective and subjective scope of the institution of working overtime hours, its legal nature and sanctions for violations of these legal provisions by an employer.