

UCHWAŁA

składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego

Dnia 26 lutego 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Jolanta Frańczak
SSN Halina Kiriło
SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca, uzasadnienie)
SSN Krzysztof Staryk
SSN Romualda Spyt

Protokolant Magdalena Czechowska

w sprawie z powództwa E. D.

przeciwko Liceum

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 26 lutego 2025 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi

Sądu Najwyższego Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

postanowieniem z dnia 17 kwietnia 2024 r., sygn. akt I PSKP 24/23:

"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?".

podjął uchwałę:

Praca wykonywana przez nauczyciela ponad normy czasu pracy z art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2024 r., poz. 986 ze zm.) jest

pracą w godzinach nadliczbowych w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.

UZASADNIENIE

Postanowieniem z dnia 17 kwietnia 2024 r. Sąd Najwyższy rozpoznając sprawę (I PSKP 24/23) z powództwa E przeciwko Liceum o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych odroczył wydanie orzeczenia i przekazał powiększonemu składowi Sądu Najwyższego do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne o treści: „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?”.

Wątpliwości Sądu Najwyższego ujawniły się na tle następujących ustaleń faktycznych. Strony od dnia 1 września 2010 r. łączył stosunek pracy. Powódka jest nauczycielem. W ramach etatu E. D. obowiązywał 40-godzinowy tydzień pracy, w tym 18 godzin lekcyjnych i 1 „godzina karciana”. W okresie zatrudnienia powódka przekraczał normy czasu pracy określone w Kodeksie pracy. Sposób i czas realizacji pracy powódki został przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 17 kwietnia 2024 r. starannie przedstawiony. Łącznie tytułem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (z tytułu przekroczenia normy tygodniowej) E. D. przysługiwało 18.525,05 zł. Stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron z dniem 31 sierpnia 2012 r.

Powódka wniosła przeciwko Liceum pozew o zasądzenie 31.862,36 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi.

Wyrokiem z dnia 15 grudnia 2021 r. Sąd Rejonowy: w pkt I. zasądził od pozwanej na rzecz powódki 18.525,05 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w

godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 15 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty; w pkt II. oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

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 związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). Przekroczenie normy tygodniowej, przy jednoczesnym braku odniesienia Karty Nauczyciela do okresów rozliczeniowych, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy, po rozpoznaniu apelacji strony powodowej i pozwanej, wyrokiem z dnia 15 lipca 2022 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego z dnia 15 grudnia 2021 r., w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki 18.525,02 zł wraz z odsetkami ustawowymi, przy czym od 1 stycznia 2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, licząc je od kwot i dat szczegółowo wskazanych w sentencji orzeczenia. W pkt II wyroku Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne; w pkt III zaś oddalił apelację pozwanego.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiodła pozwana. Zarzuciła naruszenie przepisów postępowania: art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c.; art. 382 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c., a także uchybienie przepisom prawa materialnego, to jest 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.

Sąd Najwyższy rozpoznający skargę kasacyjną w składzie zwykłym powziął wątpliwości. Dostrzegł, że przed dokonaniem oceny, czy pracodawca zlecał powódce pracę w godzinach nadliczbowych i czy została ona należycie wynagrodzona, niezbędne jest rozstrzygnięcie, czy do nauczycieli, objętych ustawą z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 986 – dalej jako „Karta nauczyciela” lub „KN”) w ogóle mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Najwyższy podniósł, że kwestia ta nie była przedmiotem rozważań Sądów *meriti*. Niemniej jest fundamentalna dla rozstrzygnięcia 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. Sąd Najwyższy wskazał na art. 91c ust. 1 KN, w którym ustawodawca przewidział, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Analiza przepisów Karty Nauczyciela odnoszących się do czasu pracy pozwoliła na postawienie kilku istotnych tez. Sąd Najwyższy zaznaczył, że nie można uznać, iż godziny ponadwymiarowe stanowią odpowiednik godzin nadliczbowych, bowiem ich charakter jest zupełnie różny. W doktrynie wskazuje się również, że poza tą odmiennością, godziny ponadwymiarowe powiązane zostały jedynie z przekroczeniem wymiaru pensum nauczyciela. Kolejną podstawą do odróżnienia godzin ponadwymiarowych od pracy w godzinach nadliczbowych, jest to, 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. Właściwość ta jest to tym bardziej widoczna, jeśli uwzględni się art. 35 ust. 2a Karty Nauczyciela. Przewidziano w nim przypadki, w których dopuszczalne jest powierzenie

nauczycielowi pracy ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy w związku z doraźnymi potrzebami pracodawcy (ograniczonymi do potrzeby zastępstwa innego nauczyciela). Poza tym nałożenie na nauczyciela obowiązku pracy w godzinach nadwymiarowych może mieć miejsce jedynie w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania (art. 35 ust. 1 KN). Wynika z tego, że konieczność realizacji programu nauczania to jedyna podstawa dla przydzielenia godzin nadwymiarowych, 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 nadwymiarowych, PiZS 2019, nr 2, s. 28-33.).

Sąd Najwyższy podniósł również, że w dotychczasowym orzecznictwie dominował pogląd wyrażony w postanowieniu z 13 czerwca 2018 r., III PZP 2/18 (OSNP 2019, nr 1, poz. 6), polegający na twierdzeniu, że w Karcie Nauczyciela brakuje instytucji godzin nadliczbowych. Akt ten posługuje się odrębną instytucją godzin nadwymiarowych, które pozostają w relacji wyłącznie do tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych (art. 35 ust. 2 KN). Instytucja godzin nadwymiarowych nie występuje w Kodeksie pracy. Godziny nadwymiarowe inaczej niż godziny nadliczbowe są wcześniej ustalane - wynikają z planu zajęć (por. Z. Kubot: Praca nadwymiarowa, PiZS 2005 nr 12, s. 24 i 28). Sąd Najwyższy, w cytowanym postanowieniu, podkreślił, że w 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 w przywołanym postanowieniu podkreślił również całkowitą odrębność systemu czasu pracy nauczycieli od kodeksowego czasu pracy. Podstawą tego systemu jest normowanie w kontekście czasu pracy tylko części obowiązków nauczyciela (zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz - art. 42 ust. 1 pkt 1 KN). 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 KN) są nienormowane. Powyższe rozważania doprowadziły do wniosku, że czas pracy nauczycieli w Karcie Nauczyciela został uregulowany całościowo, co wyklucza sięganie do art. 91c ust. 1 KN.

W innych 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).

Sąd Najwyższy, zwracając się do składu powiększonego, dostrzegł potrzebę wyjaśnienia spornej kwestii. Podniósł, że pytanie, czy czas pracy nauczycieli został całościowo uregulowany w przepisach Karty Nauczyciela nie znajduje jednoznacznej odpowiedzi. Przywołane orzeczenia nie wyjaśniają tej wątpliwości. Przede wszystkim Sąd Najwyższy w tych judykatach nie rozstrzygał o kwestiach związanych z wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe, lecz w przedmiocie zastosowania do nauczycieli art. 130 § 2 i 3 k.p. Wobec tego nie badał problematyki związanej z przekroczeniem normy tygodniowej czasu pracy nauczyciela.

Sąd Najwyższy zgodził się, 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 KN). Zwrócił jednak 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 Karcie Nauczyciela ujęte nieco inaczej - brak bowiem odniesień do jej przeciętnej wysokości. Znaczy to tyle, że Karta Nauczyciela określa tę normę jako „sztywne” 40 godzin tygodniowo. Idąc dalej, Sąd Najwyższy w składzie zwykłym zauważył, 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 KN 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 KN. 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. Sąd Najwyższy podkreślił, że ta regulacja nie dotyczy stricte przekroczenia 40-godzinnej normy czasu pracy, lecz wykonywania pracy w dniu wolnym od pracy.

Nie ulega wątpliwości, co podniósł już wcześniej Sąd Najwyższy, 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 (pensum nauczyciela). W rezultacie wynagrodzenie z art. 35 ust. 3 KN odnosi się do pojęcia normatywnego „godziny ponadwymiarowe” definiowanego w art. 35 ust. 2 w związku z art. 42 ust. 3 tego aktu prawnego. 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 KN. W związku z tym zarówno pojęcie „pensum”, jak i pojęcie „godziny ponadwymiarowe” są ściśle określonymi terminami 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).

Sąd Najwyższy uzasadniając swoje stanowisko dodał, że w orzecznictwie 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 Karcie Nauczyciela, nie wystarcza jedynie brak stosownej regulacji, 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, rozpoznającego skargę kasacyjną, taka sytuacja występuje w rozpoznawanej 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 mają zupełnie odmienny charakter i dotyczą jedynie części obowiązków realizowanych przez nauczycieli w ramach ich czasu pracy. Nie wydaje się również – argumentował Sąd Najwyższy - 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, to 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. 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, to znaczy przekraczali limit 40 godzin na tydzień.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozważania można rozpocząć od kilku uwag natury ogólnej. Po pierwsze, kategoria godzin nadliczbowych ma charakter gwarancyjny i ochronny. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że zaistnienie godzin nadliczbowych wiąże się z koniecznością ich rozliczenia – przez udzielenie czasu wolnego albo przez zapłatę. Obowiązek ten ma zniechęcać pracodawców do zlecania pracy w godzinach nadliczbowych, a jeśli już zostaną zlecone, ma wynagrodzić pracownikowi „pracę pozaumowną”. Po drugie, konstrukcja godzin nadliczbowych, co trzeba podkreślić, ma również charakter powszechny – znajduje zastosowanie do wszystkich pracowników, chyba, że prawodawca – kierując się racjonalnymi argumentami – wyraźnie postanowi inaczej. Pryzmat gwarancyjny, ochronny i powszechny zniechęca od pozbawiania poszczególnych grup pracowników prawa do zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Działanie takie wprawdzie jest możliwe, powinno być jednak usprawiedliwione ważkimi przyczynami. W przypadku nauczycieli nie występują istotne okoliczności uzasadniające pominięcie ochronnych, gwarancyjnych i powszechnych właściwości przepisów określających sytuację pracownika, który świadczy pracę ponad dopuszczalne prawem normy. W szczególności przeciwnej konkluzji nie usprawiedliwia relacja zachodząca między Kodeksem pracy a Kartą Nauczyciela.

Z art. 5 k.p. można się dowiedzieć, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, to przepisy Kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym. Podobna reguła została umiejscowiona w art. 91c Karty Nauczyciela. Przepis ten stanowi, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy

Kodeksu pracy. Wspólne jest to, że przepisy Kodeksu pracy mają zastosowanie w sytuacji „nieuregulowania przepisami ustawy” danej kwestii. W przepisach tych mowa jest o „zakresie nieuregulowanym” lub o „zakresie spraw nieuregulowanych”. Nie wyjaśniono do czego „zakres” ten należy odnosić i w jaki sposób go zidentyfikować. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 17 kwietnia 2024 r. zakres ten oznaczył jako „problematykę pracy w godzinach nadliczbowych nauczycieli”. Znaczy to tyle, że Sąd Najwyższy, rozpoznający skargę kasacyjną, nie pyta o aspekt szerszy, czyli o całą regulację czasu pracy - jego wątpliwości dotyczą tylko godzin nadliczbowych nauczycieli. Spostrzeżenie to było potrzebne, gdyż w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że w stosunku do nauczycieli autonomicznie uregulowano kwestię czasu pracy (postanowienie z dnia 13 czerwca 2018 r., III PZP 2/18, OSNP 2019 nr 1, poz. 6). Nie negując tego ogólnego stanowiska, możliwe jest stwierdzenie, że nie dotyczy ono rozliczania godzin nadliczbowych. Czym innym jest bowiem „rytm pracy” i dopuszczalne jego granice, a czym innym prawne konsekwencje jego naruszania. W uchwale z dnia 13 czerwca 2018 r. tą ostatnią kwestią Sąd Najwyższy nie zajmował się.

Pozostając przy zabiegach porządkujących, trzeba wyeksponować jeszcze dwie kwestie. Po pierwsze, Sąd Najwyższy w sformułowanym zagadnieniu prawnym odwołał się do konstrukcji „odpowiedniego stosowania”, choć wzorzec ten nie wynika z art. 91c ust. 1 KN. Wydaje się, że prawodawca hołduje innemu mechanizmowi. W miejsce „stosowania odpowiedniego” posłużono się ujęciem „zakresowym”, które może być zawężane lub rozszerzane, ale ostatecznie do tak wykrystalizowanego „zakresu” stosuje się określone przepisy Kodeksu pracy. Po drugie, w pytaniu Sądu Najwyższego zestawiono „problematykę pracy w godzinach nadliczbowych” ze stosowaniem „przepisów Rozdziału V Działu Szóstego Kodeksu pracy”. Pozostając przy „zakresowej” formule z art. 91c ust. 1 KN należy rozumieć, że sporne jest nie to, czy wszystkie przepisy rozdziału V (Działu VI) mają zastosowanie, ale to, czy niektóre z nich mogą odnosić się do sytuacji prawnej nauczycieli (chodzi przede wszystkim o przepisy wskazujące na sposób rozliczenia godzin nadliczbowych). Uszczegółowienie to znajduje odzwierciedlenie w

podstawie prawnej, która umożliwiła Sądom pierwszej i drugiej instancji zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki dochodzonej kwoty.

Doprecyzowanie materii podlegającej ocenie umożliwia przejście do kolejnych aspektów. Wspomniano już o tym, że regulacja czasu pracy nie jest materią jednolitą. Odwołując się do systematyki kodeksowej, można odnotować, że uregulowano ujęcie definicyjne, określono normy i ogólny wymiar czasu pracy, zakreślono okresy odpoczynku, wymieniono systemy i rozkłady czasu pracy, a także wyodrębnilo pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych, pracy w porze nocnej oraz pracy w niedziele i święta. Każdy z wymienionych obszarów regulacyjnych przejawia znaczną niezależność względem pozostałych. Ma to znaczenie z pozycji art. 91c ust. 1 KN, który stan „nieuregulowania” odnosi do „spraw” jednostkowych, a nie zbiorczych kategorii. Przepis z pewnością nie przesądza, że całego działu VI Kodeksu pracy nie stosuje się do nauczycieli. Wskazuje natomiast, że poszczególne przepisy tego działu nie znajdują odzwierciedlenia w pragmatyce nauczycielskiej, a zatem zachodzi potrzeba ich zastosowania. Omawiany art. 91c ust. 1 KN zestawia „zakres spraw” dotyczący nauczycieli z „przepisami Kodeksu pracy”. Zmienną pozostają zatem konkretne przepisy, a nie poszczególne instytucje prawne nimi regulowane. Dlatego możliwe jest, że wybrane przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do czasu pracy będą miały zastosowanie do nauczycieli. Za przykład mogą posłużyć art. 132 i 133 k.p. (wypełniające rozdział III, działu VI Kodeksu pracy). W Karcie nie odniesiono się do okresów odpoczynku, a zatem nie ma wątpliwości, że „w tym zakresie” (jak chce art. 5 k.p.), lub w tej „sprawie”, jak stanowi art. 91c ust. 1 KN, stosuje się rozwiązania zawarte w Kodeksie. Nie wchodząc w szczegółowe rozważania, można już teraz postawić tezę, że niektóre przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do tematyki czasu pracy (zawarte w Dziale VI) mają zastosowanie do nauczycieli. Nie jest zatem trafne twierdzenie, zgodnie z którym czas pracy nauczycieli *en bloc* został odrębnie uregulowany w Karcie Nauczyciela.

Rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego przedstawionego przez zwykły skład Sądu Najwyższego nie jest możliwe bez zrozumienia mechanizmu wpisanego w art. 91c ust. 1 KN. Oddziaływanie tego przepisu można prześledzić na tle innych zagadnień związanych ze świadczeniem pracy, które zostały szczegółowo zbadane.

Za materiał do dalszych rozważań może posłużyć kwestia dotycząca rozwiązywania stosunku pracy. Karta Nauczyciela poświęca wiele miejsca ustaniu stosunku pracy. Daje to asumpt do ogólnego twierdzenia, zgodnie z którym przypadki zakończenia nauczycielskiego stosunku pracy zostały określone w sposób kompletny (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1983 r., III PZP 9/83, OSNCP 1983 nr 11, poz. 169; z dnia 29 września 1984 r., III PZP 16/84, OSNCP 1985 nr 2-3, poz. 20; z dnia 7 marca 1986 r., III PZP 10/86, OSNC 1987 nr 2-3, poz. 24; z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 89; z dnia 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13, LEX nr 1348188; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., I PK 3/12, LEX nr 1232774; z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 752/00, OSNP 2003 nr 24, poz. 592; z dnia 9 lutego 2012 r., I PK 95/11, LEX nr 1107149; z dnia 4 listopada 2014 r., II PK 17/14, OSNP 2016 nr 4, poz. 44; z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 721/99, OSNAPIUS 2002 nr 2, poz. 37.). U podstaw tego poglądu leży założenie, zgodnie z którym szczególne i odmienne od przyjętych w przepisach Kodeksu pracy sposoby ustania stosunku pracy podyktowane zostały specyfiką pracy nauczycieli, a zwłaszcza organizacją pracy szkół, w tym zwłaszcza koniecznością krótkookresowego (obejmującego rok szkolny i semestr) planowania organizacji pracy szkoły i obciążeń dydaktycznych, a tym samym zatrudniania nauczycieli. Ocenę tę potwierdza szereg okoliczności. Ustawodawca nie tylko wskazał sposoby ustania więzi prawnej, ale także skonkretyzował ich przyczynowość (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 2/15, LEX nr 2051469). Mimo tak wyraźnej autonomii regulacyjnej, generalne stwierdzenia Sądu Najwyższego (o zupełności i kompletności regulacji) nie są trafne. Wystarczy podać, że w Karcie nie określono roszczeń przysługujących nauczycielowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. W rezultacie, nie ma podstaw do negowania, że w tym zakresie zastosowanie mają przepisy kodeksowe (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1986 r., III PZP 10/86, OSNC 1987 nr 2-3, poz. 24; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1990 r., I PRN 48/90, LEX nr 14672; z dnia 21 października 2003 r., I PK 519/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 337; z dnia 17 maja 2016 r., I PK 132/15, LEX nr 2071518; z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10, LEX nr 619630; z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, LEX nr 81907; z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 329/14,

LEX nr 2023923; choć trzeba odnotować, że w starszym orzecznictwie nietrafnie wskazywano, że do nauczycieli nie stosuje się art. 45 § 2 k.p. – tak: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 maja 1997 r., I PKN 127/97, OSNAPiUS 1998 nr 5, poz. 153; z dnia 9 stycznia 2001 r., I PKN 176/00, OSNAPiUS 2002 nr 16, poz. 381; z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 426/00, LEX nr 1212609.).

Konkluzja wyprowadzona z tematyki rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielem ma zastosowanie również do czasu pracy. Dostrzegalna jest powtarzalna zależność. O ile specyfika funkcjonowania szkoły zatrudniającej nauczycieli pozwala na daleko idące modyfikacje trwałości stosunku pracy, o tyle odmienności te nie rzutują na aspekt „roszczeniowy”. Nauczyciel chroniony jest przed rozwiązaniem stosunku pracy, tak jak pozostali zatrudnieni. Podobnie można wnioskować na gruncie czasu pracy. Zrozumiałe jest, że powszechna regulacja czasu pracy nie przystaje do „rytmu” pracy nauczycieli i potrzeb wynikających z organizacji nauczania. Nie daje to jednak podstaw do modyfikowania, a tym bardziej negowania konsekwencji naruszania przepisów o czasie pracy. Czym innym jest bowiem wzorzec dopuszczalnego postępowania (który ze względu na specyfikę pracy poszczególnych grup pracowników może ulegać zmianom), a czym innym normatywna sankcja stojąca na straży przestrzegania danego wzorca. Można zatem postawić tezę, że stan uregulowania, uniemożliwiający posiłkowanie się przepisami Kodeksu pracy najczęściej dotyczy sfery „dyspozytywnej”, a nie „sankcyjnej”.

Pozostając jeszcze przy rozwiązywaniu stosunku pracy z nauczycielem, nie sposób przemilczeć jednego przypadku. Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że nauczyciel mianowany może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ k.p.) z powodu naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2018 r., III PK 59/17, OSNP 2019 nr 1, poz. 3). Stanowisko to nie jest zborne z treścią art. 23 ust. 1 pkt 1-6 KN, w którym enumeratywnie wskazano przypadki rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania. Przywołany przypadek skłania do dwóch konkluzji. Po pierwsze, sprawdza się reguła dostrzeżona przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 sierpnia 2016 r., II PK 202/15, LEX nr 2159110, że przy ocenie, czy Karta Nauczyciela

(ustawa mająca charakter pragmatyki służbowej) 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 Karcie 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. Po drugie, daje to asumpt do wskazania, że stan „nieuregulowania przepisami ustawy” z art. 91c ust. 1 KN należy odwzorowywać ujęciem systematycznym zawartym w Kodeksie pracy. Inaczej rzecz ujmując, to czy dana „sprawa ze stosunku pracy” uregulowana Kodeksem pracy ma mieć zastosowanie do nauczyciela mierzone jest nie przez pryzmat „wybiórczej” Karty Nauczyciela, która z założenia będzie uwypuklać „autonomizmy” i przemilczać rozwiązania stosowane powszechnie, ale według projekcji wzorcowej, zawartej w Kodeksie pracy. Tam, gdzie taki wzorzec został zmodyfikowany, dopuszczalne jest twierdzenie, że sprawa ta jest „uregulowana przepisami ustawy”. W obliczu podniesionych dyrektyw postępowania, trzeba podkreślić, że prawodawca w Karcie Nauczyciela nie odniósł się do sposobu rozliczenia pracy ponad tygodniową normę czasu pracy (z art. 42 ust. 1 KN). Nie sposób zatem założyć, że postanowienia pragmatyki dominują i eliminują rozwiązanie wzorcowe. Również z pozycji systematyki Kodeksu pracy trudno uznać, że zapłata za pracę „pozaumowną”, wykonywaną z naruszeniem obowiązujących przepisów nie powinna spotkać się z sankcją mającą powszechny charakter. Postanowienia Karty Nauczyciela – odnoszące się do innych aspektów czasu pracy – nie rzutują także na zwartość i potrzebę posiłkowania się przy ocenie sytuacji nauczycieli rozwiązanymi powszechnymi.

Z przeprowadzonych rozważań wynika też kilka innych wniosków. Po pierwsze, „sprawę wynikającą ze stosunku pracy” w rozumieniu art. 91c ust. 1 KN należy rozumieć jednostkowo. Nie chodzi o tematykę rozwiązywania stosunku pracy (czasu pracy), ale o poszczególne aspekty związane z tą materią. Po drugie, również te „jednostkowe” ujęcie niekoniecznie stanowią punkt odniesienia dla weryfikacji z art. 91c ust. 1 KN. Nie jest najważniejsze co deklaruje Karta

Nauczyciela, znaczenie decydujące ma to, czy specyfika zatrudnienia nauczycieli racjonalnie przeciwstawia się objęciu nauczycieli danym rozwiązaniem z Kodeksu pracy. *Ad casum* formuła enumeratywna z art. 23 ust. 1 pkt 1-6 KN, która na gruncie Karty eliminuje inne sposoby zakończenia stosunku pracy, nie zawsze jest decydująca, bo w tym zakresie nauczycielska *differentia specifica* nie przełamuje dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Po trzecie, wydaje się, że w art. 91c ust. 1 KN wpisano miarę odwołującą się do funkcji danego przepisu. Z tej pozycji trudno kontestować dopuszczalność natychmiastowego zakończenia przez nauczyciela stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. w przypadku mobbingu mimo, że aspekt ten może wydawać się „uregulowany” w art. 23 ust. 1 pkt 1-6 KN. Staje się to zrozumiałe, jeśli uwzględni się, że „nieuregulowanie” w przepisach Karty ma inne podłoże. Chodzi o sytuację, która w przepisach Kodeksu została określona, jednak w warunkach świadczenia pracy przez nauczycieli nie sprawdza się, a z konkretnego przepisu albo z całokształtu regulacji można wyprowadzić wniosek, że prawodawca kwestię tę określił w Karcie Nauczyciela odmiennie. Nie jest przy tym istotny brak danej regulacji, ale ustalenie, czy treść fragmentarycznego uregulowania zamieszczonego w pragmatyce służbowej, rzeczywiście zastępuje odpowiednie instytucje Kodeksu pracy (uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, zasady prawnej, z dnia 3 czerwca 1983 r., III PZP 9/83, OSNCP 1983 nr 11, poz. 169; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., III PK 80/15, LEX nr 2023930; z dnia 11 sierpnia 2016 r., II PK 202/15, LEX nr 2159110). Przymierzając wskazane reguły do zagadnienia prawnego przedstawionego przez skład zwykły Sądu Najwyższego, staje się jasne, że kodeksowe sposoby rozliczenia pracy w godzinach nadliczbowych znajdują zastosowanie do nauczycieli. Po pierwsze, omawiana materia powinna być kwalifikowana jednostkowo, a zatem odnosi się do poszczególnych przepisów Kodeksu pracy. Po drugie, z postanowień Karty Nauczyciela w żadnym stopniu (bezpośrednio lub pośrednio) nie wynika zamiar pominięcia konstrukcji pracy w godzinach nadliczbowych z art. 151 § 1 k.p., a tym samym sposobu jej rozliczenia z art. 151¹ § 1 i 2 k.p. Specyfika zatrudnienia nauczycieli nijak ma się do konstrukcji pracy w godzinach nadliczbowych. Po trzecie, funkcje przypisane godzinom nadliczbowym, szczególnie ich

powszechność, gwarancyjność i ochronne właściwości, zniechęcają do twierdzenia, że instytucja ta nie ma zastosowania do nauczycieli.

Nie odchodząc od metody porównawczej, należy podkreślić, że wyrażone konkluzje znajdują odzwierciedlenie również w regulacji dotyczącej zmian przedmiotowych stosunku pracy nauczyciela. Na podstawie art. 18 i art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 KN trzeba przyjąć, że do nauczycieli mianowanych nie stosuje się art. 42 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2013 r., III PK 37/12, LEX nr 1511061; z dnia 10 stycznia 2019 r., I PK 204/17, OSNP 2019 nr 7, poz. 86). Ograniczenia takiego nie ma jednak co do nauczycieli umownych (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1993 r., I PZP 15/93, OSNCP 1993 nr 12, poz. 217; z dnia 3 lutego 1993 r., I PZP 71/92, OSNCP 1993 nr 9, poz. 144 i z dnia 8 kwietnia 1998 r., III PZP 5/98, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 647 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 300 i z dnia 16 maja 2006 r., I PK 213/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 153.). Do nich zastosowanie znajduje Kodeks pracy. W omawianym przypadku stosowanie przepisu Kodeksu pracy determinowane jest formą zatrudnienia. Jeśli przepis adresowany jest tylko do umownej więzi pracowniczej, to za pomocą art. 91c ust. 1 KN jego stosowania nie można rozszerzyć na stosunek pracy z mianowania, a jednocześnie nie ma problemu ze stosowaniem go do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Z przywołanego przypadku można wyprowadzić wniosek dotyczący czasu pracy nauczycieli. Skoro kodeksowe przepisy o czasie pracy adresowane są do każdego pracownika - bez względu na tytuł prawny zatrudnienia - to tym bardziej nie ma przeszkód aby regulacja dotycząca pracy w godzinach nadliczbowych miała zastosowanie do nauczycieli mianowanych. Myśl ta koresponduje ze spostrzeżeniem, że systematyka, którą posłużył się prawodawca w Kodeksie pracy nie została odwzorowana w Karcie Nauczyciela.

Do interesujących wniosków można dojść po analizie „całościowej” Kodeksu pracy i Karty Nauczyciela. Nie wchodząc w szczegóły - choć za ich pomocą można podkreślać pewne zależności - niezbędne staje się wskazanie, że Kodeks pracy i Karta Nauczyciela zbudowane zostały na odmiennych założeniach. Pierwszy z wymienionych aktów prawnych aspiruje do miana regulacji całościowej i uniwersalnej. Karta Nauczyciela akceptuje ten prymat, a zatem odnosi się tylko do

wybranych kwestii. Przyczyną i fundamentem regulacji zawartej w Karcie jest specyfika zatrudnienia nauczycieli. Chodzi o odmienny sposób wykonywania obowiązków, organizację pracy szkoły, a w szczególności sekwencyjność jej działania, a także o konieczność planowania procesu nauczania i obciążeń dydaktycznych. Schematyzm ten wymusza wprowadzanie rozwiązań, które nie występują w Kodeksie pracy, lub które wprowadzono tam uregulowane, ale w kształcie niewystarczającym.

Przedstawiona zależność pozwala na postawienie istotnych dla sprawy tez. Po pierwsze, co do zasady „sprawy nieuregulowane przepisami ustawy”, w rozumieniu art. 91c ust. 1 KN, utożsamiane są z konstrukcjami powszechnego prawa pracy, które nie pozostają w opozycji względem funkcji determinującej autonomiczną regulację. Kodeksowe przepisy o pracy w godzinach nadliczbowych i o sposobie rozliczania tych godzin co do zasady nie kłócą się z tak rozumianą specyfiką pracy nauczycieli. Po drugie, całościowa analiza przepisów Karty Nauczyciela pozwala na stwierdzenie, że ustawa ta nie koncentruje uwagi na przepisach ochronnych i przyznających pracownikom szczególne uprawnienia. Zamierzeniem ustawodawcy nie jest bowiem ograniczanie praw nauczycieli, ale takie uchwycenie ich pracy, aby proces nauczania mógł odbywać się w możliwie niezakłócony sposób. Spostrzeżenie to ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że wyodrębnienie w Kodeksie pracy kategorii godzin nadliczbowych, a w szczególności określenie sposobu ich rozliczania, postrzegane jest jako przywilej pracowniczy, a równolegle jako regulacja, która ma stać na straży przestrzegania dopuszczalnych norm czasu pracy. Skoro inne kodeksowe przepisy tego rodzaju są transponowane na grunt „nauczycielski”, to trudno znaleźć powód, aby nie uczynić tego w przypadku godzin nadliczbowych. Założenie to znajduje uzasadnienie w jeszcze jednej motywacji. W preambule do Karty Nauczyciela ustawodawca zwrócił uwagę na kilka wątków. Podkreślił doniosłą rolę oświaty i wychowania, a także dał wyraz szczególnej randze społecznej zawodu nauczyciela. Wyraził też nadzieję, że Karta otworzy drogę do dalszych uregulowań prawnych systemu edukacji narodowej. W tym świetle pozbawianie nauczycieli prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie przekonuje.

Trafność postawionych tez można zweryfikować odwołując się do dotychczasowego dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego. Zaczynając od konstrukcji ochronnych, trzeba zaznaczyć, że Kodeks pracy przywiązuje wagę do kwestii formalnych. Za pomocą tych środków dochodzi do równoważenia liberalnej formuły uzasadniającej zakończenie więzi prawnej. Wzorce przewidziane w Karcie Nauczyciela, polegające na dookreśleniu przypadków uzasadniających zakończenie więzi prawnej, mogą sugerować odejście od „formalistycznego paradygmatu”. Prześledzenie kwestii szczegółowych uprawnia jednak do głoszenia, że art. 91c ust. 1 KN nie służy osłabianiu stabilności zatrudnienia nauczycielskiego. Na dowód można wskazać, że w orzecnictwie jednolicie przyjmuje się, iż forma i sposób złożenia przez szkołę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, jak również jego treść, nie zostały uregulowane w Karcie Nauczyciela, a zatem zastosowanie znajdują art. 30 § 3-5 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., III PK 80/15, LEX nr 2023930). Konsekwentnie, nie ma podstaw do uznania, że promocyjna regulacja norm i wymiaru czasu statuuje odejście od odpłatność (zastępowalności) pracy w godzinach nadliczbowych. W przypadku rozwiązań ochronnych w pragmatyce konieczna jest bowiem wyraźna regulacja, z której jednoznacznie wynika zamierzenie „eliminujące”. Tak się stało w przypadku art. 38 k.p. Nie stosuje się go do nauczycieli (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 495/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 16 i z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 84/03, LEX nr 1632144), w tym również w razie przeniesienia nauczyciela w stan spoczynku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 467/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 678). Przesądza o tym autonomiczne uregulowanie z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela. Literalna wykładnia tego przepisu nie pozostawia wątpliwości, że zawiadomienie dyrektora szkoły o zamiarze wypowiedzenia stosuje się wyłącznie przy rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Oznacza to, że w przypadkach z art. 23 KN nie mają zastosowania reguły z art. 52 § 3 k.p., czy też z art. 53 § 4 k.p. Interpretator powinien posługiwać się wnioskowaniem *a contrario*. Skoro co do jednego ze sposobów rozwiązania stosunku pracy ustawodawca przewidział rozwiązanie autonomiczne, to należy przyjąć, że do pozostałych, co do których Karta Nauczyciela milczy, nie należy stosować wzorca powszechnego z Kodeksu pracy. Trzeba jednocześnie zauważyć,

że w Karcie Nauczyciela brak odniesienia do ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Pozwala to twierdzić, że oddziałuje ona na sytuację prawną nauczycieli (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 kwietnia 1995 r., I PRN 7/95, OSNCP 1995 nr 18, poz. 230; z dnia 24 stycznia 2002 r., I PKN 835/00, LEX nr 54826.). Wnioskowanie *a contrario* wobec braku regulacji autonomicznej w tym wypadku zawodzi. „Autonomia” uzasadniająca wykluczenie może mieć swoje źródło poza Kartą Nauczyciela. Sąd Najwyższy trafnie przesądził, że specyfika zatrudnienia katechetów wyłącza stosowanie ochrony związkowej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (wyrok z dnia 24 października 2018 r., II PK 183/17, LEX nr 2566940). Czynniki podmiotowy może również wyznaczać, że „sprawa” została w Karcie uregulowana. Konkluzje dotyczące rozwiązywania umowy o pracę znajdują przełożenie na badaną w niniejszej sprawie materię. O ile regulacja dotycząca „rozkładu i wymiaru” czasu pracy została w Karcie podjęta, co daje podstawę do uznania, że jest ona „uregulowana”, o tyle ewidentny stan „nieuregulowania” zachodzi co do innego aspektu, to jest, co do samego pojęcia pracy w godzinach nadliczbowych i jej konsekwencji. W tym ostatnim przypadku posłankowanie się wnioskowaniem *a contrario* nie jest uzasadnione.

Nie zmieniając wątku, za interesującą można uznać inną kwestię. Chodzi o wypowiedzi Sądu Najwyższego, które wyłączają możliwość stosowania do nauczycieli przepisów ochronnych mimo, że konkluzja ta nie znajduje jednoznacznego normatywnego potwierdzenia. Najbardziej kontrowersyjne pozostaje oddziaływanie na nauczycielski stosunek pracy art. 41 k.p. Możliwe jest argumentowanie, że przepis ten reguluje wyłącznie zakazy wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie można go odnosić do zakazu rozwiązywania pozaumownych stosunków pracy z nominacji (E. Mazurczak-Jasińska, Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania, Warszawa 2010, s. 67; zob. też wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 215/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 482; z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 343/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 34 oraz z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 752/00, OSNP 2003 nr 24, poz. 592; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 89; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2013 r., II PK 66/13, LEX nr 1412615). Z tego samego powodu można zanegować zasadność sięgania po ochronę z art. 39 k.p.

(wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2012 r., II PK 3/12, LEX nr 1232774; z dnia 9 stycznia 2013 r., II PK 141/12, LEX nr 1555428; postanowienie SN z dnia 12 stycznia 2016 r., II PK 145/15, LEX nr 2004189.). Motyw ten nie jest jednak nośny w przypadku nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Przesądzenie stosowania albo niestosowania do nauczycieli ochrony z art. 41 k.p. (z art. 39 k.p.) zaczyna się gmatwać, jeśli weźmie się pod uwagę, że w Karcie Nauczyciela przewidziano nieznana w Kodeksie pracy usprawiedliwioną nieobecność. Orzecznictwo ostatecznie stanęło na stanowisku, że złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu, nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN (uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13, OSNP 2013 nr 23-24, poz. 270; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2013 r., II PK 215/12, LEX nr 1371999; z dnia 30 października 2013 r., I PK 95/13, LEX nr 1555048; z dnia 7 stycznia 2014 r., II PK 108/13, LEX nr 1438796; z dnia 5 marca 2014 r., II PK 147/13, LEX nr 1455114; z dnia 4 kwietnia 2014 r., I PK 247/13, LEX nr 1458672). Należy w tym miejscu podkreślić, że w starszym orzecznictwie ocena ta nie wypadła jednoznacznie. Twierdzono, że poza przypadkiem całkowitej likwidacji szkoły, kompetencja z art. 20 ust. 1 KN nie dotyczy nauczycieli korzystających z urlopu dla poratowania zdrowia, względnie mających roszczenie o udzielenie takiego urlopu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 1996 r., I PRN 70/96, OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 113).

Opisany przypadek potwierdza, że negowanie stosowania do nauczycieli konstrukcji ochronnych i gwarancyjnych jest problematyczne. Jakby na potwierdzenie tej tezy można przywołać innych *passus*. Sąd Najwyższy trafnie skonstatował, że nauczycielka zatrudniona na podstawie mianowania podlega ochronie szczególnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 KN) – tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010 r., II PK 85/10, LEX nr 687021.

Do podobnych wniosków można dojść przy okazji regulacji dotyczącej urlopu wypoczynkowego. W Karcie Nauczyciela autonomicznie określono zasadę

proporcjonalności urlopu wypoczynkowego. Nie ma ona zastosowania do nauczyciela pracującego w systemie „feryjnym”, jeśli był on zatrudniony co najmniej 10 miesięcy. Modyfikacja ta nie daje jednak podstaw do uznania, że w razie ustania zatrudnienia w trakcie roku kalendarzowego do nauczyciela świadczącego pracę w systemie feryjnym nie znajduje zastosowania proporcja z art. 155¹ k.p. w związku z art. 91c ust. 1 KN (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2006 r., III PZP 3/06, LEX nr 180655). Dotyczy to również nauczycieli zatrudnionych na czas określony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2018 r., II BP 1/17, LEX nr 2486796). *Passus* ten jest podobny względem relacji zachodzącej między czasem pracy nauczycieli a prawem do godzin nadliczbowych. Poza sporem pozostaje, że specyfika nauczycielska wymusza daleko idącą konwersję w zakresie prawa i wymiaru urlopu wypoczynkowego nauczycieli, co nie znaczy, że nie mają do nich zastosowania przepisy Kodeksu pracy określające prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w wymiarze proporcjonalnym. Czym innym jest bowiem specyfika realizacji prawa do urlopu, a czym innym sposób rozliczenia tego uprawnienia. W pierwszym wypadku zachodzi stan „uregulowania”, w drugim, aspekt ten nie został w rozumieniu art. 91c ust. 1 KN ujęty w pragmatyce. Wzorzec ten przystaje do tematyki związanej z czasem pracy.

W niektórych „sprawach” orzecznictwo uznało, że przepisy Kodeksu nie mają zastosowania. Z reguły dotyczy to jednak sytuacji, gdy przepisy Karty określają korzystniej prawo nauczyciela. Na przykład Karta Nauczyciela w autonomiczny sposób reguluje wygaśnięcie stosunku pracy. Jednak nawet w tym wypadku śmierć nauczyciela oceniana jest w świetle art. 63¹ § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 KN, a jedynie pozostałych rozwiązań kodeksowych nie stosuje się. W przypadku tymczasowego aresztowania nauczyciela art. 85t ust. 3 i 4 KN przewidział zawieszenie w pełnieniu obowiązków na okres do 6 miesięcy (analogicznie w przypadku pozbawienia wolności w związku z postępowaniem karnym). Oznacza to, że regulacja ta jest zupełna i wypiera art. 66 § 1 k.p. (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1983 r., III PZP 9/83, OSNCP 1983 nr 11, poz. 169.). Stosunek pracy nauczyciela wygaśnie dopiero na skutek prawomocnego skazania za umyślne przestępstwo (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 1987 r., III PZP 10/87 OSNCP 1988, nr 9 poz. 111). Przenosząc

wyrażone myśli na problematykę związaną z czasem pracy, należy podkreślić, że w Karcie Nauczyciela nie określono w sposób korzystniejszy sposobu rekompensowania czasu pracy niż w Kodeksie pracy, a to zniechęca do uznania, że aspekt ten został „uregulowany” autonomicznie w pragmatyce.

Znając metodologię stosowania „łącznika” określonego w art. 91c ust. 1 KN, przyszła pora na przedstawienie i scharakteryzowanie regulacji czasu pracy zawartej w Karcie. Pozwoli to na wyprowadzenie kilku istotnych dla sprawy wniosków. Wstępnie można stwierdzić, że problematyka ta została w pragmatyce uregulowana szczegółowo, co jest zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę osobliwe wymagania wynikające z procesu nauczania. Szczegółowa analiza postanowień dotyczących nauczycieli wskazuje na odstępowanie od schematów ochronnych. Nie jest jednak pozbawione racji spostrzeżenie, że regulacja czasu pracy nauczycieli stanowi wynik kompromisu. Z jednej strony, ilościowy wymiar zajęć może być postrzegany jako rozwiązanie promocyjne, z drugiej, niejako w zamian, trudno nie odnotować znaczącej rezygnacji z mechanizmów ograniczających angażowanie pracowników. Ta ostatnia tendencja niewątpliwie obliczona jest na uelastycznienie regulacji, tak aby funkcjonalnie korespondowała ona z wymogami stawianymi przez sformalizowany i planowy rytm pracy szkoły. Mając przed oczami te ogólne spostrzeżenia, za przekonujące można uznać twierdzenie wyrażone w uzasadnieniu postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 13 czerwca 2018 r.; III PZP2/18, OSNP 2019 nr 1, poz. 6. Wskazano tam, że czas pracy nauczycieli został w Karcie Nauczyciela uregulowany całościowo. Teza ta przekonuje, jeśli weźmie się pod uwagę, że kwestie dotyczące sfery temporalnej zostały dookreślone w sposób wieloaspektowy, a przy tym znacząco odmienny od wzorca znanego z regulacji powszechnej. Nie wyklucza to jednak występowania wyjątków. Kompromis – o którym była mowa - wyznaczający kształt czasu pracy nauczycieli i uzasadniający rezygnację z konstrukcji ochronnych zakreśla jednocześnie linię demarkacyjną. Poza nią pozostają tematy, które nie wiążą się z potrzebą uelastycznienia czasu pracy nauczycieli. Również z aksjologicznego punktu widzenia brak powodów do uznania, że nauczycielom nie przysługuje należne innym zatrudnionym prawo do zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych.

Rozwijając tę myśl, można posłużyć się charakterystyką czasu pracy nauczycieli. Po pierwsze, zrezygnowano z szeregu ram wyznaczających miarę zaangażowania pracownika. Nie występuje norma dobowa, a wymiar godzinowy najczęściej liczony jest jednostką lekcyjną. Reglamentując czas pracy, skupiono się na dwóch normach: 40 godzinnym tygodniu pracy i pięciodniowym tygodniu pracy. Probiereze te mają charakter sztywny, a to oznacza, że nie występują okresy rozliczeniowe inne niż tydzień (tak: M. Obrębski, *Zmiana w czasie pracy nauczycieli*, Wspólnota 2009 nr 35, 28; M. Paszkowska, *Pracowniczy status nauczyciela*, Jurysta nr 5, s. 28). Przepisy nie odpowiadają na pytanie dotyczące początku tygodnia. Nie stosuje się jednak art. 128 § 3 pkt 2 k.p. Można się domyślać, że tydzień zaczyna się w poniedziałek a kończy w niedzielę. Opisana redukcja polega na częściowym zrezygnowaniu ze znanych Kodeksowi norm czasu pracy i zmodyfikowaniu kształtu norm pozostawionych. Zabieg tego rodzaju z pewnością pozwala na uznanie, że do nauczycieli nie stosuje się wielu przepisów rozdziału II i IV Działu VI Kodeksu pracy, nie przekonuje jednak twierdzenie, że wyklucza on oddziaływanie przepisów zawartych w rozdziałach I, III i V tego Działu. W przypadku art. 151 § 1 k.p. i art. 151¹ § 2 k.p. staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że Karta Nauczyciela pozostawiła normę wynoszącą 40 godzin na tydzień. Nie ma zatem przeciwwskazań do przyjęcia za art. 151 § 1 k.p., że praca wykonywana ponad tę normę (obowiązującą nauczyciela) stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, a tym samym do twierdzenia, że nauczycielowi za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje normalne wynagrodzenie i dodatek (art. 151¹ § 1 i 2 k.p.).

Po drugie, prawodawca wyróżnił rodzaje czynności realizowanych przez nauczyciela. W przeciwieństwie do Kodeksu pracy, który posługuje się wyłącznie ogólnym terminem „praca”, w art. 42 ust. 2 KN przyjęto, że w 40 godzinnym tygodniu pracy nauczyciel jest obowiązany realizować: 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.

Podział ten ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że efektywną ochronę skupiono tylko na zajęciach dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, pozostałe rodzaje prac nie są nią objęte. Ma do nich zastosowanie tylko ogólna norma „40 godzin na tydzień”, nie przewidziano jednak w Karcie Nauczyciela konsekwencji jej przekroczenia. Brak ten samoistnie nie wystarcza do przyjęcia, że jest to „sprawa wynikająca ze stosunku pracy”, która została uregulowana (całościowo) w pragmatyce, a zatem, że nie mają do niej zastosowania przepisy Kodeksu pracy (art. 91c ust. 1 KN). Można zgodzić się z wypowiedziami literatury przedmiotu (E. Maniewska, Czas pracy nauczycieli. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego, PiZS 2018 nr 9, s. 42), że sytuacja nauczycieli zbliżona jest do zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy, nie jest to jednak powód do twierdzenia, że pracownikom tym nie przysługuje prawo do zrekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych. Na tle tych rozważań dostrzegalna jest istotna zależność. Granice modyfikacji konstrukcji ochronnych wyznaczane są przez potrzeby determinowane zatrudnieniem nauczycielskim. Konstrukcja pracy w godzinach nadliczbowych i zasady ich rozliczania nie odnajdują się w tej relacji, a tym samym nie ma powodów do ich odrzucenia.

Po trzecie, w Karcie Nauczyciela punkt ciężkości przesunięty został na racjonowanie czasu zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych. W tym celu wprowadzono pojęcie „tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć”. Kategoria ta nie jest znana Kodeksowi pracy, a dodatkowo nie jest jednolita. Co do zasady wyznaczana jest przez ustawodawcę, który w zależności od jednostki zatrudniającej i rodzaju wykonywanych czynności kształtuje ją na różnym poziomie (od 18 do 30 godzin na tydzień). Dopuszczono jednak wprowadzenie indywidualnych modyfikacji obniżających lub zwiększających wymiar tygodniowy. Znaczącą rolę w tym zakresie odgrywa organ prowadzący szkołę, który został upoważniony do określenia szczegółowych zasad. Tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, z jednej strony, określa zobowiązanie pracownika, z drugiej zaś, wyznacza pułap pracy w godzinach ponadwymiarowych. Dodać do tego należy, że Karta Nauczyciela nie posługuje się pojęciem pracy w godzinach nadliczbowych, wskazuje jednak przypadki i konsekwencje przekroczenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Termin „godzina ponadwymiarowa”

przeciwstawiony został pojęciu „godzina doraźnego zastępstwa”. Niejasna pozostaje relacja zachodząca między tymi kategoriami. W literaturze przedmiotu (Z. Kubot, Praca ponadwymiarowa, PiZS 2005 nr 12, s. 24) podnosi się, że godziny ponadwymiarowe są planowane, co odróżnia je od kodeksowych godzin nadliczbowych, a także od godzin doraźnego zastępstwa. Zapatrywanie to znajduje uzasadnienie w sformalizowanym sposobie planowania i realizowania zajęć w szkole. Potwierdza także, że celem pragmatyki jest racjonalne korzystanie z pracy nauczycieli, co współgra z niezbędną w procesie nauczania stabilizacją. Konkluzje te nie rzutują na dopuszczalność pracy nauczycieli w godzinach nadliczbowych. Wprawdzie w art. 35 ust. 3 KN przewidziano, że wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy, nie znaczy to jednak, że wynagrodzenie to wyklucza możliwość dochodzenia przez nauczyciela normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę ponad normę tygodniową (40 godzinną). Staże się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że kategorie „godzin ponadwymiarowych” i „godzin nadliczbowych” zostały zbudowane w oparciu o odmienne przesłanki, a w konsekwencji nie zastępują się. Odmienne jest też funkcja obu pojęć. Wynagrodzenie z art. 35 ust. 3 KN jest zapłatą za zwiększony wysiłek związany z prowadzeniem zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, a te są tylko jednym z rodzajów pracy, którą wykonuje nauczyciel. W rezultacie, nie sposób twierdzić, że wynagrodzenie z art. 35 ust. 3 KN zastępuje, a tym samym wyklucza zapłatę należności przewidzianych w art. 151¹ § 2 k.p. Aby się o tym przekonać wystarczy przypomnieć funkcję, którą spełniają godziny nadliczbowe. Zasadza się ona na relacji zachodzącej między czasem pracy a wynagrodzeniem. Nawiązując stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się świadczyć pracę w zamian za przysługujące mu umownie lub z mocy przepisów wynagrodzenie. Pewne jest, że parametrem świadczenia pracy pozostaje czas, którego granice zostały normatywnie określone. Wprawdzie pracodawca może zobowiązać (w przypadkach określonych prawem) pracownika do pracy ponad normy, skutkuje to jednak koniecznością wyrównania tej pracy, bo w przeciwnym razie praca ta nie znajdzie odzwierciedlenia w przysługującym pracownikowi wynagrodzeniu. Dlatego ustawodawca w art. 151²

§ 2 k.p. zastrzegł, że udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych „nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy”, a w art. 151¹ § 1 k.p. podkreślił, że w razie nieudzielenia czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje oprócz dodatku także „normalne wynagrodzenie”, czyli takie, które pozwala zachować parytet między świadczeniem pracy a jej odpłatnością. Mechanizm rozliczeniowy z art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela nie odnajduje się we wskazanej zależności. Nie zmienia tego również modyfikacja zawarta w art. 35a KN (dotycząca nauczycieli prowadzących zajęcia w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej). Praca ponadwymiarowa w sposób pewny nie przekłada się na przekroczenie normy tygodniowej czasu pracy nauczyciela. Znaczy to tyle, że przewidziana w art. 35 ust. 3 KN i art. 35a ust. 1 KN odpłatność nie jest obliczona na wyrównanie przekroczenia parytetu zachodzącego między normatywnym czasem (świadczeniem pracy) i wynagrodzeniem. Poza tym przewidziane wynagrodzenie przysługuje „według stawki zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy”, a tym samym jest niższe od „normalnego wynagrodzenia”, czyli nie aspiruje do pełnego zrównoważenia świadczenia pracy w wymiarze przekraczające ustawową miarę. Odmienność funkcji przypisanych art. 35 ust. 3 KN oraz art. 151¹ § 1 k.p. identyfikowana jest również dopuszczalnym sposobem rozliczenia. Godziny nadliczbowe rekompensowane są czasem wolnym lub dodatkową zapłatą, w wypadku godzin ponadwymiarowych w grę wchodzi jedynie wynagrodzenie według stawki osobistego zaszeregowania.

Po czwarte, analiza Karty Nauczyciela nie pozwala na twierdzenie, że wszystkie aspekty związane z czasem pracy zostały w niej uregulowane w sposób zupełny. Przyjęcie założenia, że regulacja godzin nadliczbowych wyklucza stosowanie przepisów kodeksowych o czasie pracy w godzinach nadliczbowych, zmuszałoby do twierdzenia, zgodnie z którym do nauczycieli nie stosuje się także innych przepisów gwarancyjnych, przewidzianych Kodeksem pracy. Zapatrywanie to jest fałszywe co można łatwo wykazać przywołując art. 35 ust. 4 KN. W przepisie tym stwierdzono, że kobiecie w ciąży lub osobie wychowującej dziecko do lat 4 nie

przydziela się pracy w godzinach nadwymiarowych bez ich zgody. Zakładając „zupełność” regulacyjną, należałoby konsekwentnie przyjąć, że zakaz ten nie odnosi się do normy tygodniowej, czy tym bardziej dobowej (miarą zakazu są bowiem tylko godziny nadwymiarowe). O ile zrozumiałe jest, że nauczyciel wychowujący dziecko do lat 4 może pracować za swoją zgodą ponad wymiar dobowy, o tyle trudno wytłumaczyć, że sytuacja ta dotyczy również nauczycielki w ciąży. W tym zakresie racjonalne jest zastosowanie zakazu z art. 148 pkt 2 k.p., czyli obowiązku ograniczenia czasu pracy nauczycielki do 8 godzin na dobę (bez względu na wyrażoną zgodę), jak również zakazu z art. 178 § 1 k.p. w zakresie pracy w porze nocnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2019 r., I PK 242/17, LEX nr 2617978). Potwierdza to, po pierwsze, że regulacja godzin nadwymiarowych nie przesądza kwestii godzin nadliczbowych. Po drugie, trzeba podkreślić, że przemilczenie w Karcie Nauczyciela sytuacji prawnej nauczycielki w ciąży (poza art. 35 ust. 4) jest niezrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że w art. 42a ust. 1a KN określono w sposób preferencyjny obowiązkowy wymiar godzin zajęć dla nauczycieli zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Daje to podstawę do uznania, że kodeksowa regulacja odnosząca się do czasu pracy ma w niektórych „sprawach” zastosowanie do nauczycieli. Skoro ochrona z art. 35 ust. 4 KN nie wyłącza stosowania innych, korzystniejszych dla nauczyciela przepisów gwarancyjnych z Kodeksu pracy, to rozsądne jest założenie, że art. 35 ust. 3 KN (art. 35a KN) nie eliminuje na gruncie nauczycielskiego zatrudnienia gwarancyjnych przepisów odnoszących się do rozliczania czasu pracy w godzinach nadliczbowych.

Omówione odmienności potwierdzają trafność dwóch tez. Z jednej strony, widoczne jest, że aspekty dotyczące czasu pracy nauczycieli zostały w pragmatyce uregulowane w znacznej mierze w sposób zupełny, a zatem posiłkowanie się rozwiązaniami określonymi w Kodeksie pracy w tych przypadkach jest wątpliwe. Z drugiej jednak strony, dostrzegalne jest też, że jednostkowe kodeksowe rozwiązania, szczególnie te nacechowane funkcją ochronną i gwarancyjną, nie zostały *a priori* wobec nauczycieli wykluczone. Sposób rozliczania czasu pracy w godzinach nadliczbowych, modelowo przyjęty w Kodeksie pracy, nie należy do „spraw uregulowanych przepisami ustawy”, a tym samym zgodnie z art. 91c ust. 1

KN dopuszczalne jest stosowanie wobec nauczycieli art. 151 § 1 k.p. i art. 151¹ § 2 k.p.

Przyszła czas na zebranie racji jednostkowych i udzielenie stanowczej odpowiedzi na zagadnienie prawne sformułowane przez skład zwykły Sądu Najwyższego. Nawiązując do wyrażonych już uwag konstrukcyjnych, należy stwierdzić, że nie da się zbiorczo przesądzić, że do nauczycieli w całości stosuje lub nie stosuje się przepisów rozdziału V, Działu VI Kodeksu pracy (od art. 151 do 151⁶ k.p.). Każdy z wymienionych przepisów odnosi się do innej „sprawy”, a zatem ujęcie „zakresowe” z art. 91c ust. 1 KN zmusza do indywidualizacji. Obierając za punkt odniesienia przedmiot sporu, który stał się podłożem do sformułowania zagadnienia prawnego, niezbędne wydaje się przesądzenie, czy przekroczenie normy tygodniowej przez powódkę warunkuje prawo do normalnego wynagrodzenia i dodatku określonego w art. 151¹ § 2 k.p. (rozliczenie przekroczenia normy dobowej z art. 151¹ § 1 k.p. nie stosuje się, gdyż Karta Nauczyciela normy tej nie przewidywała). Na tak postawione pytanie trzeba odpowiedzieć twierdząco. Za takim kierunkiem wykładni przemawia szereg argumentów.

Po pierwsze, nawiązując do wcześniejszych rozważań, należy podkreślić, że prawo po stronie nauczyciela do zapłaty normalnego wynagrodzenia i dodatku z art. 151¹ § 2 k.p. za przepracowane godziny nadliczbowe nie pozostaje w opozycji do specyfiki zatrudnienia tej grupy pracowniczej. W szczególności, nie kłóci się ze specyfiką wykonywania obowiązków przez nauczycieli, z sekwencyjnością świadczenia pracy i sformalizowanym procesem nauczania, jak również z koniecznością planowania pracy i obciążeń dydaktycznych.

Po drugie, wprowadzenie w Karcie Nauczyciela przemodelowane obowiązujące nauczycieli normy czasu pracy, nie znaczy to jednak, że zaingerowano w sposób rozliczenia ich naruszeń. Miarą efektywności nakazów i ograniczeń normatywnych jest samo występowanie oraz rodzaj sankcji stojących na ich straży. Na wzorcu tym zbudowano regulację czasu pracy zawartą w Kodeksie pracy. Pozbawienie pracowników prawa do dodatkowej zapłaty za pracę ponad obowiązujące normy czasu pracy spowoduje, że przestrzeganie tych norm stanie się iluzoryczne. Nie można przy tym pominąć, że w art. 42 ust. 1 KN, kreującym normę „40 godzin na

tydzień”, umieszczono nakaz o treść „czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać”. Z pozycji systemowej nielogiczne jest założenie, że nakaz ten pozbawiony został sankcji, a zatem, że wolą ustawodawcy jest zastrzeżenie gwarancji co do długości zaangażowania nauczyciela, przy czym jej naruszenie nie skutkuje żadnymi konsekwencjami.

Po trzecie, dochodzi do tego jeszcze jeden argument. Stosunek pracy oparty został na wzajemności. Świadczeniem należnym pracownikowi jest wynagrodzenie, które przysługuje w zamian za pracę w określonym w ustawie wymiarze. Sparametryzowana temporalnie praca przeciwstawiona została wynagrodzeniu. Trudno znaleźć racjonalne przyczyny uzasadniające pozbawianie nauczyciela prawa do wynagrodzenia za czas pracy wykraczający poza ustawowe limity, z którymi powiązано pobierane przez niego wynagrodzenie. Założenie takie jest równoznaczne z twierdzeniem, że Karta Nauczyciela dopuszcza pracę pod tytułem darmym. Poza tym, taki zabieg jest sprzeczny z rozwiązaniem preferowanym przez Kartę Nauczyciela. Pragmatyka wprawdzie przewiduje przypadki obniżenia standardów stosowanych w powszechnym zatrudnieniu, jednak dzieje się tak, gdy jest to usprawiedliwione specyfiką świadczenia pracy przez nauczyciela i nietypową organizacją pracy szkoły (procesu nauczania). W stosunku do kodeksowego sposobu rozliczania czasu pracy w godzinach nadliczbowych tego rodzaju usprawiedliwienie nie zachodzi.

Po czwarte, opisane wcześniej odmienne funkcje przypisane art. 35 ust. 3 KN i art. 151¹ § 2 k.p. wykluczają zaliczanie wypłaconego przez pracodawcę dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe (doraźne) na poczet „normalnego wynagrodzenia i dodatku” przysługującego nauczycielowi za pracę przekraczającą tygodniową normę czasu pracy z art. 42 ust. 1 KN.

Pozytywną odpowiedź na zagadnienie prawne sformułowane przez skład trzysobowy Sądu Najwyższego należy dodatkowo opatrzyć dwoma zastrzeżeniami o odmiennym charakterze. Pierwsze odnosi się do uwarunkowań rozpoznawanego przez Sąd Najwyższy sporu. Pozwany w skardze kasacyjnej skoncentrował uwagę wyłącznie na naruszeniu art. 151 § 1 pkt 2 k.p. Znaczy to tyle, że skarżący nie kontestuje samego prawa do zapłaty za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych według formuły z art. 151¹ § 2 k.p., a jedynie zmierza do

wykazania, że nie wystąpiły „szczególne potrzeby pracodawcy” uzasadniające wystąpienie godzin nadliczbowych. Z pozycji art. 398¹³ § 1 k.p.c. tylko ten wątek jest wiążący dla Sądu Najwyższego. Przyjęcie, że nauczyciel ma prawo do zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych skłania do zbadania, czy wykonywana przez powódkę praca była objęta przesłanką z art. 151 § 1 pkt 2 k.p.

Drugie, dotyczy sposobu adaptowania wzorca kodeksowego na grunt Karty Nauczyciela. Uznając, że do nauczycieli stosuje się art. 151 § 1 k.p. w związku z art. 151¹ § 2 k.p. konieczne jest bowiem przesądzenie jeszcze jednej kwestii. Oczywiste jest, że nauczyciel może przekroczyć tylko „sztywną” normę tygodniową (wynoszącą 40 godzin) z art. 42 ust. 1 KN. Konkluzja ta jest jasna, jeśli uwzględni się, że aspekty dotyczące „norm i ogólnego wymiaru czasu pracy”, a także „systemów i rozkładów czasu pracy” zostały w Karcie Nauczyciela uregulowane w sposób autonomiczny, a zatem w tym zakresie nie stosuje się różnorodnych rozwiązań kodeksowych. W rezultacie, jedyną „normę” w rozumieniu art. 151 § 1 k.p. obowiązującą nauczyciela wyznacza art. 42 ust. 1 KN. Innych w Karcie Nauczyciela nie ma. Tylko do niej możliwe jest odnoszenie reguły rozliczeniowej z art. 151¹ § 2, a pośrednio § 3 k.p. Problem w tym, że przepisy te korespondują z pojęciem kodeksowym, które w art. 42 ust. 1 KN zostało zmodyfikowane. Chodzi o termin „godzina pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym”. Wzorzec ten, z jednej strony, nawiązuje do schematu wskazanego w art. 129 § 1 k.p. (występującego też w innych kodeksowych systemach i rozkładach czasu pracy), z drugiej zaś, przeciwstawiany jest dobowej normie czasu pracy – a to skutkuje odmienną wysokością należnych dodatków (przekroczenie normy dobowej co do zasady daje prawo do dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia, a przekroczenie normy średniotygodniowej liczone jest zawsze dodatkiem 100%). W ramach tego rozróżnienia zachodzi potrzeba przesądzenia, czy nauczycielowi z racji przekroczenia normy tygodniowej przysługuje dodatek określony w § 1 czy też w § 2 art. 151¹ k.p. Odpowiedź na to pytanie nie wydaje się skomplikowana. W ramach „przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym” mieści się przypadek pracy w normie „40 godzin na tydzień”. Staże się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że przyjęte w Kodeksie pracy okresy

rozliczeniowe limitowane są zmienną o charakterze gwarancyjnym. Nie określono dolnego wymiaru okresu rozliczeniowego, zastrzeżono jedynie, że ma on „nie przekraczać 4 miesięcy” (art. 129 § 1 k.p.), czy „nie przekraczać 1 miesiąca” (art. 135 § 1 k.p.). Znaczy to tyle, że nie jest wykluczone - jeśli tak postanowi pracodawca (albo ustawodawca) - określenie okresu rozliczeniowego służącego do oceny wystąpienia „godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy”, o którym mowa w art. 151¹ § 2 k.p., w wymiarze jednego tygodnia. Skoro tak, to trzeba przyjąć, że przekroczenie normy z art. 42 ust. 1 KN powinno podlegać rozliczeniu dodatkiem wynoszącym 100% wynagrodzenia.

Pozostając jeszcze przy normie z art. 42 ust. 1 KN, trzeba powiedzieć, że rozliczanie tygodniowego czasu pracy w ujęciu „jednotygodniowym” (gdy w Kodeksie pracy okresy rozliczeniowe wydłużają to rozliczenie) jest niekorzystne dla pracodawcy. Nie dość, że w krótkiej, tygodniowej sekwencji aktualizuje się prawo do pieniężnego rozliczenia pracy w godzinach nadliczbowych, to jeszcze problematyczne staje się rozliczanie tych nadgodzin czasem wolnym (zgodnie z art. 151² § 1 i 2 k.p.). Nie jest pozbawione racji twierdzenie, że ta „niekorzystność” jest równoważona niewystępowaniem normy dobowej – co skutkuje brakiem prawa dochodzenia przez nauczyciela normalnego wynagrodzenia i dodatku z art. 151¹ § 1 k.p. Bez względu na sposób postrzegania tej relacji, pewne jest, że obowiązujący stan prawny nie pozwalał Sądowi Najwyższemu na wykreowanie okresu rozliczeniowego dłuższego niż tydzień i rozliczanie w jego ramach pracy nauczyciela. Działanie tego rodzaju nie jest dopuszczalne bez uprzedniej zmiany obowiązującego prawa.

Sumą wskazanych argumentów jest potrzeba udzielenia odpowiedzi na zagadnienie prawne przedstawione przez skład zwykły Sądu Najwyższego następującej treści – praca wykonywana przez nauczyciela ponad normy czasu pracy z art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 986 ze zm.) jest pracą w godzinach nadliczbowych w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.

