



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa B.K. działającego jako reprezentant grupy, w skład której wchodzi: E.C., M.C., M.C.1, R.C., H.C., L.C., M.F., B.G., R.G., A.H., N.J., S.K., M.K., R.K., B.K., B.M., D.M., P.M., J.O., Ł.P., D.P., B.P., E.R., H.S., I.S., M.S., A.S., J.W., W.W., R.W., V.W., M.W.

przeciwko Szkole w K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 18 października 2023 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi

z dnia 18 grudnia 2019 r., sygn. akt III APa 28/19,

**oddala skargę kasacyjną i odstępuje od obciążania strony
powodowej kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

B.K. działający jako reprezentant grupy nauczycieli złożył pozew w postępowaniu grupowym przeciwko pracodawcy – Szkol w K., żądając zasądzenia na rzecz:

1. członków podgrupy nr 1 – B.M., D.M., J.O., D.P. kwoty po 3.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty dla każdego z członków podgrupy z osobna,
2. członków podgrupy nr 2 – A.H., P.M., R.W. kwoty po 3.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty dla każdego z członków podgrupy z osobna,
3. członków podgrupy nr 3 – M.C., B.P., E.R., W.W. po 2.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty dla każdego z członków podgrupy z osobna,
4. członków podgrupy nr 4 – M.C.1, R.G., Ł.P., H.S., M.S., A.S. kwoty po 2.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty dla każdego z członków podgrupy z osobna,
5. członków podgrupy nr 5 – H.C., M.F., N.J., M.K., J.W. kwoty po 1.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty dla każdego z członków podgrupy z osobna,
6. członków podgrupy nr 6 – B.G., S.K., B.K., I.S., M.W. kwoty po 1.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty dla każdego z członków podgrupy z osobna,
7. członków podgrupy nr 7 – R.C., R.K., W.W.1 kwoty po 500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty dla każdego z członków podgrupy z osobna,
8. członków podgrupy nr 8 – E.C., L.C. kwoty po 200 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty dla każdego z członków podgrupy z osobna.

Sąd Okręgowy w Kaliszu, wyrokiem z 11 czerwca 2019 r., ustalił, że pozwana odpowiada za wypłatę wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe członkom grupy, objętych sentencją wyroku, według metody proporcjonalnej polegającej na tym, że do ustalenia wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni ustawowo wolne od pracy, w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia oraz kiedy przypadają dni szczególne jak rozpoczęcie, zakończenie roku szkolnego, rekolekcje itp., za podstawę ustalenia godzin nadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru za każdy taki dzień, przy czym liczba godzin nadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w tym tygodniu, nie może być większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym, pozostawiając rozstrzygnięcie w przedmiocie żądania zasądzenia konkretnych kwot za pracę w godzinach nadwymiarowych członkom grupy w postępowaniach indywidualnych (pkt 1 wyroku), zasądził od pozwanej S. na rzecz powoda - reprezentanta grupy kwotę 1.215 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt 2) oraz zasądził pozwanej S. na rzecz powoda - reprezentanta grupy kwotę 11.980 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3).

Sąd Apelacyjny, wyrokiem z dnia 18 grudnia 2019 r., zmienił zaskarżony przez stronę pozwaną wyrok i oddalił powództwo, rozstrzygając także o kosztach postępowania.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że powodowie - nauczyciele pozwanej S., prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego, domagali się zasądzenia poszczególnych kwot tytułem wyrównania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. Różnice w wysokości wypłaconych wynagrodzeń wyniknęły, według Sądu pierwszej instancji, ze sposobu obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych w sposób progresywny, zamiast w sposób proporcjonalny. Powodowie wykonują pracę w systemie 18 godzin *pensum* - czyli obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, opiekuńczych i wychowawczych oraz 40 godzin tygodniowo. Rozliczenie godzin nadwymiarowych odbywa się na podstawie tygodniowych zestawień godzin pracy nauczycieli. Do 2010 r. pracodawca

rozliczał godziny ponadwymiarowe metodą proporcjonalną. Następnie na polecenie organu prowadzącego szkołę pracodawca rozlicza te godziny metodą progresywną. Zgodnie z metodą progresywną, w tygodniowym zestawieniu godzin pracy nauczyciela - w dni ustawowo wolne od pracy oraz w dni szczególne: rozpoczęcie, zakończenie roku szkolnego, rekolekcje wpisywana jest cyfra „0”. Następnie zlicza się liczbę godzin przepracowanych w skali tygodnia i ustala, czy wystąpiły godziny ponadwymiarowe czy też nie. W sytuacji, gdy w takim tygodniu nie przypada 18 godzin dydaktycznych, nie wystąpi praca w godzinach ponadwymiarowych i w związku z tym nie zostanie naliczone wynagrodzenie z tego tytułu. Według metody proporcjonalnej, w każdy dzień tygodnia rozliczeniowego nauczyciel przepracowuje $\frac{1}{5}$ swojego pensum podstawowego, czyli gdy *pensum* wynosi 18 godzin - 3,6 godziny. W przypadku dnia wolnego czy dnia szczególnego w danym tygodniu następuje proporcjonalne obniżenie pensum, jakie nauczyciel powinien w danym tygodniu wykonać. Każda godzina ponad to *pensum*, stanowi godzinę ponadwymiarową, za którą przysługuje wynagrodzenie.

Sąd Apelacyjny zauważył, Sąd Okręgowy błędnie zastosował - przez wnioskowanie *per analogiam* - § 6 ust. 5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz.U. Nr 60, poz. 494; dalej rozporządzenie z dnia 3 kwietnia 2009 r.) oraz dodatkowo rozszerzył zakres regulacji z § 6 ust. 5 tego rozporządzenia o „dni szczególne jak rozpoczęcie, zakończenie roku szkolnego, rekolekcje itp.”. Podkreślił, że dopóki do danego stanu faktycznego da się wprost zastosować istniejącą regulację, nie ma podstaw do wnioskowania przez analogię, bowiem jednym z podstawowych założeń uzasadniających stosowanie wnioskowania *per analogiam* jest to, że ma ono służyć wypełnianiu tzw. luk w prawie. Poza tym wnioskowanie *per analogiam* powinno mieć charakter wyjątkowy, ponieważ jego rezultat wykracza poza prawo pozytywne, a to oznacza, że przypisane danej sprawie konsekwencje prawne nie znajdują wprost oparcia w ustawie. Sąd *meriti*, stosując analogię, powinien w pierwszej kolejności ocenić, czy mamy do czynienia z luką w prawie. Po drugie, powinien wykazać, że między materią unormowaną (szczegółowe warunki obliczania

wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej) a nieunormowaną zachodzi takie podobieństwo, że dla tego drugiego możliwe jest zastosowanie skutków przewidzianych dla materii unormowanej (uwzględniając wymóg racjonalnego prawodawcy) bądź ewentualnie, że różnią się elementami nieistotnymi.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że kwestia pozostawiania nauczyciela w poszczególnych spornych dniach w gotowości do pracy i w dyspozycji pracodawcy jest bezprzedmiotowa z uwagi na to, że nie była ona zasadniczo objęta podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku, która z kolei nie była kwestionowana na etapie apelacji. Sąd pierwszej instancji sprowadził bowiem spór do sposobu rozliczania godzin nadwymiarowych bez badania, czy podstawą roszczenia w konkretnym przypadku jest nieuwzględnienie przez pozwanego w rozliczeniu tygodniowym dni ustawowo wolnych od pracy, dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy czy też innych szczególnych dni, w których powodowie mieli być w dyspozycji pracodawcy.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że wykładnia językowa art. 30 i art. 35 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 984) wskazuje jednoznacznie, że prawodawca w akcie prawnym rangi ustawowej kompleksowo uregulował kwestię ustalania szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. Przy tym zróżnicował w tym zakresie sytuację nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej i jednostki samorządowe o tyle, że określenie szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe pozostawił w gestii jednostek samorządu terytorialnego prowadzących szkołę oraz udzielił delegacji do ich określenia właściwym ministrom odnośnie szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej. Co istotne, ustawodawca, pozostawiając jednostkom samorządu terytorialnego prawo do określenia szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, zastrzegł w art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela warunki graniczne - wynagrodzenie to powinno być obliczone w taki sposób, aby średnie wynagrodzenie nauczycieli, składające się ze składników, o których mowa w ust. 1 (obejmujące też wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe), odpowiadały na

obszarze działania danej jednostki samorządu terytorialnego co najmniej średnim wynagrodzeniom nauczycieli, o których mowa w ust. 3. Ten przepis dodatkowo wzmacnia argumentację, że racjonalny prawodawca świadomie i celowo udzielił organom administracji samorządowej pewnej swobody w określaniu sposobu obliczania tego składnika wynagrodzenia, albowiem jednocześnie zakreślił jego dolną, minimalną granicę. Jednocześnie powodowie, występując z roszczeniami w niniejszej sprawie nie podnosili, aby doszło do naruszenia art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela.

W związku z powyższym Sąd Apelacyjny uznał, że nie ma podstaw do ustalania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe nauczycieli zatrudnionych w szkole prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego w drodze analogii § 6 ust. 5 rozporządzenia z dnia 3 kwietnia 2009 r., odnoszącego się do nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji samorządowej, ponieważ jest to wykładnia *contra legem*.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2018 r., III PZP 2/18 (OSNP 2019 nr 1, poz. 6), Sąd Najwyższy stwierdził, że święto przypadające w innym dniu niż niedziela nie obniża wymiaru czasu pracy nauczycieli, w tym wychowawców placówki oświatowej pracującej w systemie nieferyjnym (art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela, który wyłącza stosowanie art. 130 § 2 i 3 k.p.). Wskazał też, że czas pracy nauczycieli w Karcie Nauczyciela jest w tym akcie uregulowany całościowo, co wyklucza sięganie do art. 91c ust. 1 tej ustawy. Nadto zwrócił uwagę, że brak w pragmatyce nauczycielskiej unormowania dotyczącego obniżenia *pensum* z tytułu występującego w tygodniu święta przypadającego w innym dniu niż niedziela oznacza, że ustawodawca nie przyznał nauczycielowi takiego prawa (regulacja negatywna). Brak ten nie może zostać zakwalifikowany jako luka rzeczywista, która wymagałaby wypełnienia w drodze analogii z przepisów Kodeksu pracy. Może on być rozpatrywany jedynie w kategoriach luki aksjologicznej, a więc braku regulacji, którą uważa się za słuszną i pożądaną.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Apelacyjnego stron powodowa zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego:

1. art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez jego niewłaściwe zastosowanie, przejawiające się w ustaleniu, że wobec braku miejscowej regulacji szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, wyrażonej uchwałą organu stanowiącego gminy, sąd powszechny nie może w miejsce brakującej regulacji zastosować jedynej funkcjonującej w tej kwestii regulacji prawnej, obowiązującej *erga omnes*, jaką jest regulacja § 6 ust. 5 rozporządzenia z dnia 3 kwietnia 2009 r.;
2. art. 30 ust. 6 w związku z art. 91d ust. 1 Karty Nauczyciela, przez ich błędną wykładnię wskutek przyjęcia, że wobec braku miejscowej regulacji szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, wyrażonej uchwałą organu stanowiącego gminy, tak pozwana S., jak i jej organ prowadzący w postaci organu wykonawczego gminy są uprawnieni do wprowadzenia w podległych im placówkach oświatowych sposobu rozliczeń wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe na podstawie polecenia służbowego, gdy art. 30 ust. 6 pkt 2 w związku z art. 91d pkt 1 Karty Nauczyciela wymaga, by te warunki ustalono w regulaminie wynagradzania w randze uchwały organu stanowiącego gminy;
3. art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez jego niewłaściwe zastosowanie przez przyjęcie braku regulacji szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w regulaminie wynagradzania na terenie Miasta i Gminy K., *ergo* przyjęcie, wbrew bezspornym faktom, że na terenie Miasta i Gminy K. obowiązuje takowa regulacja, w związku z czym Sąd doszedł do wniosku, że interwencja orzecznicza Sądu Okręgowego była nieuprawniona;
4. art. 30b Karty Nauczyciela, przez jego niezastosowanie, przejawiające się w przyjęciu, że kontrola średnich stawek wynagrodzeń nauczycieli na terenie danej gminy podlega kontroli sądu powszechnego, gdy Karta Nauczyciela wyraźnie w naruszonym przepisie wskazuje, że kontroli poprawności określenia tych stawek dokonuje Regionalna Izba Obrachunkowa;
5. art. 35 ust. 2 i 3 Karty Nauczyciela, przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pozwana może w ramach tej normy stosować progresywny

sposób rozliczeń, skutkujący tym, że w dni szczególne doprowadzał on do pozbawienia członków grupy wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, które były przez nich zarówno przepracowane, jak i oddane do dyspozycji pracodawcy, zaś w dni ustawowo wolne od pracy obniżał im tygodniowy wymiar zajęć;

6. art. 42 ust. 2 pkt 1 w związku z art. 35 ust. 2 i 3 Karty Nauczyciela, przez ich błędną wykładnię, przejawiającą się w uznaniu, że skoro nauczyciel zgodnie z arkušem organizacyjnym danego dnia odbywa zajęcia inne niż dydaktyczne, to traci uprawnienie do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe tego dnia, bowiem nie prowadzi wówczas zajęć dydaktycznych, „co jest efektem oddaleniem powództwa, choć z faktów sprawy wynikało faktyczne pozbawianie wynagrodzeń członków grupy w opisany w tej podstawie sposób”;
7. art. 42 ust. 2 pkt 1 w związku z art. 81 § 1 k.p. i art. 91c Karty Nauczyciela, przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pozwana może w dni szczególne nie uznawać pobytu nauczyciela w szkole za świadczenie pracy, jednocześnie nie realizując obowiązku zapłaty za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, a w konsekwencji uznać, że w te dni nauczyciel nie wykonuje obowiązków pracowniczych wskazanych w art. 42 ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela;
8. art. 42 ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela, przez jego błędną wykładnię, bowiem wbrew twierdzeniom Sądu Apelacyjnego, przepis ten nie różnicuje zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych w ten sposób, że pierwsze pracodawca ma odnotować zawsze, natomiast pozostałe tylko w niektórych przypadkach, bliżej też przez Sąd Apelacyjny nieokreślonych;
9. art. 30 ust. 1 i 6 w związku z art. 35 ust. 2 i 3 Karty Nauczyciela oraz art. 94 pkt 5 k.p., przez ich niezastosowanie, przejawiające się w usankcjonowaniu praktyki pozwanej, która na polecenie organu prowadzącego może obniżyć wynagrodzenie pracownika;
10. art. 22 § 1 w związku z art. 94 pkt 5 k.p. i art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, przez ich niewłaściwe zastosowanie przejawiające się w przyjęciu, że niezależnie od sposobu dokonywania obliczeń godzin nadwymiarowych, pozwana nie jest odpowiedzialna za zapłatę wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe

wypracowane przez powodów i objęte żądaniem pozwu, chociaż rozważania Sądu Apelacyjnego sprowadziły się jedynie do ustalenia, czy Sąd Okręgowy dokonał prawidłowego zastosowania „rozumowań prawniczych”, a nie do ustalenia, czy pozwana jest odpowiedzialna za zapłatę wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe;

11. art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, przez ich niezastosowanie i nierozważenie, czy w sprawie nie doszło do naruszenia tego przepisu, choć w pozwie, jak i wyroku Sądu Okręgowego wskazywano, że powód i członkowie grupy pozostawali w dyspozycji pracodawcy do świadczenia pracy w jej zakładzie pracy, a pozwany pracodawca pomijał te dni w rozliczeniach godzin nadwymiarowych, co prowadziło do niewypłacania wynagrodzenia za te godziny nadwymiarowe;

12. naruszenie prawa procesowego, tj.:

1. art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 17 grudnia 2009 r. o dochodzeniu roszczeń w postępowaniu grupowym (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1212), przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że Sąd Okręgowy w punkcie 1. sentencji wyroku dokonał jedynie ustalenia sposobu obliczania godzin nadwymiarowych, a nie odpowiedzialności pozwanego za godziny nadwymiarowe wypracowane przez powodów, co doprowadziło do oddalenia powództwa o zapłatę wynagrodzenia, bez rozważenia, czy pozwana rzeczywiście jest odpowiedzialna za zapłatę tego wynagrodzenia czy też nie;

2. art. 386 § 4 k.p.c., przez jego niezastosowanie i nieprzekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, chociaż rzekomy błąd w rozumowaniu Sądu Okręgowego mógł zostać przez niego naprawiony;

3. art. 386 § 1 k.p.c., przez jego zastosowanie, gdy brak było podstaw do tego, by Sąd Apelacyjny orzekł co do istoty sprawy, bowiem Sąd Okręgowy nie umorzył postępowania w pozostałym zakresie nieuwzględnionym w wyroku, a jedynie przekazał tę sprawę od ustalenia w toku odrębnych postępowań, „stąd zagadnienie jednostkowej odpowiedzialności pozwanej wobec członków grupy nie została rozpoznana w sprawie przez żaden Sąd, a mimo tego doszło do oddalenia powództwa”;

4. art. 382 k.p.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie wskutek przyjęcia, że w sprawie wydano regulamin, chociaż przyjęte przez Sąd Apelacyjny za własne ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego wprost wskazywały, że takiego regulaminu nie ma, stąd istnieje konieczność ingerencji władzy sądowej, bowiem wobec braku normy prawnej (brak regulaminu) doszło do sporu o zapłatę wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, a w tej sytuacji jedynym organem państwa, który może sytuację rozwiązać jest sąd powszechny.

Strona powodowa wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz orzeczenie co do istoty sprawy oraz obciążenie pozwanej kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego w wysokości 20% wartości przedmiotu sporu oraz zaskarżenia w poszczególnych instancjach.

Strona pozwana, w odpowiedzi na skargę, wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od strony powodowej na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności ocenie podlegają zarzuty naruszenia przepisów postępowania.

Jeśli chodzi o zarzuty procesowe dotyczące nieuchylenia wyroku Sądu pierwszej instancji i nieprzekazania sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania (zarzuty naruszenia art. 386 § 1 k.p.c. i art. 386 § 4 k.p.c.), to wskazać należy, że niezależnie od ewentualnych mankamentów wyroku Sądu pierwszej instancji (żądanie pozwu dotyczyło zasądzenia świadczenia, a nie żądania ustalenia odpowiedzialności pozwanego za określone zdarzenie lub zdarzenia - o czym orzekł Sąd pierwszej instancji) kluczowe znaczenie ma sentencja wyroku Sądu drugiej instancji oddalającego powództwo, czy rozstrzygająca negatywnie o zgłoszonych w pozwie roszczeniach. Tak więc, choć można by postawić Sądowi pierwszej instancji zarzut nierozpoznania istoty sprawy, to należy zauważyć, że w takim wypadku orzeczenie kasatoryjne nie jest obowiązkowe (sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania). Z art. 386 § 4 k.p.c. wynika, że nierozpoznanie istoty sprawy nie przekreśla możliwości

rozpoznania sprawy i jej rozstrzygnięcia co do istoty przez sąd apelacyjny. Sąd powinien jednak uwzględnić wymagania stawiane w tym zakresie w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w związku z art. 6 ust. 1 EKPC, a także krajowe standardy konstytucyjne dotyczące prawa do sądu oraz instancyjności postępowania (art. 78 i 176 ust. 1 Konstytucji RP). Mając to na uwadze, należy dostrzec, że kluczową i zarazem sporną między stronami kwestią był sposób obliczania liczby godzin ponadwymiarowych, tj. czy w związku z wystąpieniem w trakcie danego tygodnia dni ustawowo wolnych od pracy czy dni szczególnych, takich jak np. rozpoczęcie, zakończenie roku szkolnego, rekolekcje wymagane *pensum* (w niniejszym przypadku w wymiarze 18 godzin tygodniowo) proporcjonalnie obniżyć, i przesądzenie tej materii decydowało o zasadności powództwa. Kwestia ta, sprowadzająca się wyłącznie do interpretacji stosownych przepisów była przedmiotem dociekań Sądu pierwszej instancji i ostatecznie została rozstrzygnięta pozytywnie dla strony powodowej. Strony zajmowały w tym zakresie stanowiska (przeciwstawne), nie zostały zatem zaskoczone podstawą rozstrzygnięcia przyjętą przez Sąd drugiej instancji.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego na wstępie zastrzec należy, że skarżący uzasadniają swoje stanowisko dwutorowo. Z jednej strony sprowadzają problem do pytania, czy nauczycielowi przysługuje prawo do wynagrodzenia jedynie za przepracowane godziny ponadwymiarowe czy też również i za te, które zostały przewidziane w arkuszu organizacyjnym. Problem ten rozstrzygnęła, pominięta w skardze milczeniem uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 1989 r., III PZP 53/88, zgodnie z którą „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.”. *Nota bene* podobną zasadę wprowadził § 6 ust. 4 rozporządzenia z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych

zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej, w myśl którego wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym nie przysługuje za dni, w których nauczyciel nie realizuje zajęć z powodu przerw przewidzianych przepisami o organizacji roku szkolnego, rozpoczynania lub kończenia zajęć w środku tygodnia oraz za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Z drugiej strony skarżący domagają się proporcjonalnego zmniejszenia *pensum* (przyjmując, że 1 dzień = 1/5 wymaganego *pensum*) w tygodniach, w których przypadły dni ustawowo wolne od pracy, w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia oraz kiedy przypadają dni szczególne jak rozpoczęcie, zakończenie roku szkolnego, rekolekcje itp. W efekcie godziny przepracowane w tygodniu ponad zmniejszone w ten sposób *pensum* uzyskałyby status godzin nadwymiarowych.

Należy zauważyć, że pierwsza z przedstawianych kwestii, tj. czy nauczycielowi przysługuje prawo do wynagrodzenia jedynie za przepracowane godziny nadwymiarowe czy też również i za te, które zostały przewidziane w arkuszu organizacyjnym, nie została rozstrzygnięta wyrokiem Sądu pierwszej instancji. Sentencja dotyczy bowiem jedynie wymiaru *pensum* (jego proporcjonalnego zmniejszenia) w tygodniach, w których przypadły dni ustawowo wolne od pracy, w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia oraz kiedy przypadają dni szczególne jak rozpoczęcie, zakończenie roku szkolnego, rekolekcje itp. Ten zabieg spowodował, w ocenie Sądu pierwszej instancji, powstanie prawa do wynagrodzenia nadwymiarowego przy przekroczeniu (w tygodniu) proporcjonalnie zmniejszonego *pensum*. Sąd pierwszej instancji nie oddalił powództwa w żadnym zakresie.

Rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji nie dotyczyło również wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy w czasie dni szczególnych, czego dotyczy zarzut art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela czy art. 42 ust. 2 pkt 1 w związku z art. 81 § 1 k.p. i art. 91c Karty Nauczyciela. Zresztą w skardze, mimo tego rodzaju zarzutów, nadal mowa o należnym wynagrodzeniu za godziny nadwymiarowe, a nie za czas niewykonywania pracy. Tymczasem zgodnie z art. 81 § 1 k.p., pracownikowi za czas

niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia; w każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Za czas gotowości do pracy nauczycielowi przysługuje zatem jedynie wynagrodzenie wynikające z jego wynagrodzenia zasadniczego (art. 30 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela). Istotne znaczenie ma w tym kontekście sposób wynagradzania nauczycieli na podstawie miesięcznej stawki wynagradzania (zob. np. załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy; jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 416 ze zm.; dotyczący wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego). Skarżący ani nie twierdzą obecnie, ani wcześniej w pozwie, że nie otrzymali pełnego wynagrodzenia zasadniczego za miesiące, w których wystąpiły dni szczególne.

Podsumowując ten wątek (dotyczący wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe jako wynagrodzenia czas gotowości do pracy), należy podkreślić, że skarżący powołał się na zarzuty bazujące na wywodach Sądu pierwszej instancji, które nie miały przełożenia na sentencję wyroku, z której wynika rozstrzygnięcie wyłącznie o zasadności roszczenia opartego na przyjęciu zasady proporcjonalnego zmniejszania obowiązkowego *pensum*, a nie zasadności żądania wynagrodzenia za ujęte w arkuszu organizacyjnym a nieprzepracowane godziny ponadwymiarowe.

Ubocznie można zauważyć, że kwestia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, ale w odniesieniu do rekolekcji, może budzić wątpliwości zważywszy na § 10 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w szkołach publicznych (Dz.U. z 2020 r., poz. 983). Przepis § 10 ust. 1 rozporządzenie wskazuje, że uczniowie uczęszczający na naukę religii mają prawo do zwolnienia z zajęć szkolnych w celu odbycia trzydniowych rekolekcji wielkopostnych, jeżeli rekolekcje

te stanowią praktykę danego kościoła lub innego związku wyznaniowego. W czasie trwania rekolekcji szkoła nie jest zwolniona z realizowania funkcji opiekuńczej i wychowawczej. Ponieważ godziny ponadwymiarowe dotyczą nie tylko zajęć dydaktycznych, ale także wychowawczych lub opiekuńczych, to odbyte przez nauczycieli w czasie rekolekcji godziny wychowawcze lub opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, wchodzi w zakres obowiązkowego *pensum*. W związku z tym nieprawidłowe byłoby ustalenie nauczycielom sprawującym opiekę nad dziećmi w czasie rekolekcji „0” godzin w dni przypadające w tym okresie. Jednak materia ta nie była objęta rozstrzygnięciem Sądu pierwszej instancji a w konsekwencji i Sądu drugiej instancji.

Przechodząc do oceny podstaw kasacyjnych kontestujących stanowisko Sądu Apelacyjnego, że gdy w danym tygodniu występują dni ustawowo wolne od pracy bądź zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia oraz kiedy przypadają dni szczególne jak rozpoczęcie, zakończenie roku szkolnego, rekolekcje itp., nie ma podstaw do obniżenia obowiązkowego *pensum*, należy zwrócić uwagę, że ustawodawca tego rodzaju obniżenia nie przewidział w Karcie Nauczyciela. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w postanowieniu III PZP 2/18, do instytucji *pensum* nauczycielskiego nie ma zastosowania – przez odesłanie z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela - art. 130 § 2 k.p. z uwagi na opisane w nim różnice dotyczące czasy pracy. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, 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. Karty Nauczyciela określa jedynie tygodniowy wymiar zajęć nauczyciela. Stanowi, że czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień. Normy dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz wynikają z art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela albo (w sytuacjach określonych w art. 42 ust. 2a Karty Nauczyciela) z art. 42 ust. 4a tego aktu prawnego w zależności od stanowiska i rodzaju szkoły (placówki) wynoszą one od 18-tu do 30-tu godzin tygodniowo. Wyjątki mogą wynikać z zastosowania art. 42 ust. 2a Karty Nauczyciela. Pozostały czas jest przeznaczony na inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym na zajęcia

opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów oraz zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym. Nie są one sztywno rozliczane i ewidencjonowane, co zbliża system czasu pracy nauczycieli do kodeksowego zadaniowego systemu czasu pracy (art. 42 ust. 7a Karty Nauczyciela a contrario). Z przepisów art. 42 ust. 5b oraz 42 ust. 7a Karty Nauczyciela dodatkowo wynika zaś, że okresem rozliczeniowym w rozumieniu Kodeksu pracy jest dla nauczycieli co do zasady tydzień, a w wyjątkowych wypadkach - rok szkolny (odpowiednio - art. 42 ust. 7a oraz art. 42 ust. 5b) (por. M. Obrębski: Zmiany w czasie pracy nauczycieli, Wspólnota 2009 nr 35, s. 28 oraz M. Paszkowska: Pracowniczy status nauczyciela, Jurysta 2008 nr 5, s. 28).

W Karcie Nauczyciela brakuje także instytucji godzin nadliczbowych. Akt ten posługuje się odrębną instytucją godzin ponadwymiarowych, które pozostają w relacji wyłącznie do tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych (art. 35 ust. 2 Karty Nauczyciela). Instytucja godzin ponadwymiarowych nie występuje w Kodeksie pracy. Godziny ponadwymiarowe inaczej niż godziny nadliczbowe są wcześniej ustalane - wynikają z planu zajęć (por. Z. Kubot: Praca ponadwymiarowa, PiZS 2005 nr 12, s. 24 i 28). 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 dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01, OSNP 2004 nr 10, poz. 172; z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 294/02, OSNP 2004 nr 17, poz. 294; z dnia 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).

Karta Nauczyciela zawiera własne przepisy dotyczące obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Kwestię tę reguluje art. 42a Karty Nauczyciela, który stanowi że organ prowadzący szkołę lub placówkę może określić przypadki, w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, oraz warunki i tryb tego obniżenia (ust. 1); obniżenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może spowodować zmniejszenia wynagrodzenia oraz ograniczenia innych uprawnień nauczyciela (ust. 2); nauczyciel korzystający z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może mieć godzin ponadwymiarowych, z

wyjątkiem nauczycieli, o których mowa w art. 42 ust. 6 Karty Nauczyciela (dotyczy to nauczycieli pełniących funkcje kierownicze) - ust. 3. Karta Nauczyciela zawiera własną regulację dotyczącą długości tygodnia pracy oraz dni wolnych od pracy. Przepis art. 42c Karty Nauczyciela stanowi, że nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje pięciodniowy tydzień pracy. Nauczycielom doksztalającym się, wykonującym inne ważne społecznie zadania lub - jeżeli to wynika z organizacji pracy w szkole - dyrektor szkoły może ustalić czterodniowy tydzień pracy (ust. 1); w szkołach, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia, nauczyciel korzysta co najmniej raz na dwa tygodnie z dwu kolejnych dni wolnych od pracy, z których jeden musi przypadać w niedzielę. Nie dotyczy to nauczyciela pracującego w systemie kształcenia zaocznego (ust. 2); 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 Karty Nauczyciela (ust. 3); 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 (ust. 4). Sąd Najwyższy podkreślił, że przytoczone wyżej unormowania wskazują na 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 Karty Nauczyciela). Pozostałe rodzaje zajęć (inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów, zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym - art. 42 ust. 1 pkt 2 i 3 Karty Nauczyciela) są nienormowane.

Powyższe rozważania doprowadziły Sąd Najwyższy do wniosku, że czas pracy nauczycieli w Karcie Nauczyciela jest w tym akcie uregulowany całościowo, co

wyklucza sięganie do jej art. 91c ust. 1. Brak w pragmatyce nauczycielskiej unormowania dotyczącego obniżenia *pensum* z tytułu występującego w tygodniu święta przypadającego w innym dniu niż niedziela oznacza, że ustawodawca nie przyznał nauczycielowi takiego prawa (regulacja negatywna). Sąd Najwyższy rozpoznający niniejszą skargę podziela to stanowisko, jak również i konstatację, że brak unormowania w zakresie obniżenia obowiązkowego *pensum* nie może zostać zakwalifikowany jako luka rzeczywista, która wymagałaby wypełnienia w drodze analogii z przepisów Kodeksu pracy. Może on być rozpatrywany jedynie w kategoriach luki aksjologicznej, a więc braku regulacji, którą uważa się za słuszną i pożądaną. Taka luka może być wypełniona tylko w drodze odpowiedniego działania ustawodawcy, a nie w drodze wykładni prawa.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela powyższe stanowisko, odnosząc je także do niemożności obniżenia obowiązkowego *pensum* w tygodniach, w których przypadły dni ustawowo wolne od pracy, w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia oraz kiedy przypadają dni szczególne jak rozpoczęcie, zakończenie roku szkolnego, rekolekcje itp.

Nie ma również podstaw zabieg zastosowany przez Sąd pierwszej instancji, który obniżenia wymiaru obowiązkowego tygodniowego *pensum* upatrywał w § 6 ust. 5 rozporządzenia z dnia 3 kwietnia 2009 r. Po pierwsze, wydane ono zostało na podstawie art. 30 ust. 7 Karty Nauczyciela i obejmuje swoim zakresem wyłącznie nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez ministerstwa, natomiast w niniejszej sprawie organem prowadzącym pozwanej jest jednostka samorządu terytorialnego, która na mocy art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela ma kompetencje między innymi do określenia szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. Nie można nie dostrzec, że zakres upoważnienia z art. 30 ust. 6 i art. 30 ust. 7 jest identyczny. Chodzi o szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. Na mocy tak określonego upoważnienia wydany został akt prawny (rozporządzenie z dnia 3 kwietnia 2009 r.), który w istotnym dla niniejszych rozważań zakresie przewiduje, że wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym nie przysługuje za dni, w których nauczyciel nie realizuje zajęć z

powodu przerw przewidzianych przepisami o organizacji roku szkolnego, rozpoczynania lub kończenia zajęć w środku tygodnia oraz za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy (§ 6 ust. 4) oraz że dla ustalenia wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia - za podstawę ustalenia liczby godzin nadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 7 Karty Nauczyciela, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy) za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy; liczba godzin nadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być jednak większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym (§ 6 ust. 4). W ocenie Sądu Najwyższego, tak uregulowania materia wykracza poza ustawowe upoważnienie. W ramach zakreślonych tym upoważnieniem nie mieści się decydowanie o zachowaniu lub utracie przez nauczyciela prawa do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe ani też kompetencja do obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć w przypadkach usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w pracy, rozpoczynania lub kończenia zajęć w środku tygodnia oraz w sytuacji, gdy w tygodniu występują dni ustawowo wolne od pracy. Identyczny pogląd wyraził Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 3 marca 2008 r., I OSK 1873/07 (LEX nr 505378) co do zakresu upoważnienia wynikającego z art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Podkreślić należy, że zgodnie z zasadą praworządności, organy władzy publicznej działają w granicach i na podstawie obowiązującego prawa. Zasadę tę wyraża art. 7 Konstytucji RP. Przepis ten zawiera normę zakazującą domniemywania kompetencji organu i tym samym nakazuje, by wszelkie działania organu władzy publicznej były oparte na wyraźnie określonej normie kompetencyjnej. Normy upoważniające powinny być interpretowane w sposób ścisły i literalny. Zakazuje się dokonywania wykładni rozszerzającej przepisów kompetencyjnych oraz wyprowadzania kompetencji w drodze analogii. Akt wykonawczy do ustawy (art. 92 Konstytucji) nie może w sposób samoistny zmieniać ani modyfikować treści norm

zawartych w aktach hierarchicznie wyższych. Zmiana albo modyfikacja taka jest możliwa jedynie wówczas, gdy jest to wyraźnie wyrażone w przepisie upoważniającym. Rozporządzenie nie może uzupełniać ustawy, rozbudowywać przesłanek zrealizowania jakiejś normy prawnej określonej w ustawie lub takich elementów procedury, które nie odpowiadają jej ustawowym założeniom. Modyfikacja czy uzupełnianie ustawy w drodze rozporządzenia nie mogą być usprawiedliwiane tym, że w przepisie upoważniającym zawarte zostało sformułowanie „określa szczegółowe zasady i tryb postępowania” (zob. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 30 kwietnia 2009 r., U 2/08, OTK-A 2009 nr 4, poz. 56; dnia 27 maja 2014 r., U 12/13, OTK-A 2014 nr 5, poz. 56; z dnia 16 lutego 1999 r., SK 11/98, OTK 1999 nr 2, poz. 22).

W konsekwencji nie istnieją przepisy pozwalające na obniżenie w omawianych przypadkach obowiązkowego tygodniowego *pensum*.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 102 k.p.c.

[az]

[ms]