

## POSTANOWIENIE

Dnia 13 czerwca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

Protokolant Grażyna Niedziałkowska

w sprawie z powództwa E. J., J. J., J. K., I. L., S. O.

przeciwko Młodzieżowemu Ośrodkowi (...) w P.

o wynagrodzenie za pracę świadczoną ponad obowiązkowy tygodniowy wymiar godzin w tygodniach, w których przypadało święto określone w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 13 czerwca 2018 r.,

zagadnienia prawnego przedstawionego postanowieniem Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 21 marca 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...), VIII Pz (...),

1. czy do wychowawców placówki oświatowej pracującej w systemie nieferyjnym (od poniedziałku do niedzieli w wymiarze 40 godzin tygodniowo), dla której organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego, stosuje się, w zakresie nieuregulowanym w Karcie Nauczyciela, zapis art. 130 § 2 kodeksu pracy, który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy o 8 godzin za każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela?

2. czy w przypadku udzielenia takiemu wychowawcy dnia wolnego za pracę w święto na podstawie art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela stosuje się, w zakresie nieuregulowanym w Karcie Nauczyciela, zapis art. 130 § 3 kodeksu pracy, który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy?.

**odmawia podjęcia uchwały.**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. postanowieniem z dnia 21 marca 2018 r., w sprawie z powództwa E. J., J. J., J. K., I. L. i S. O. przeciwko Młodzieżowemu Ośrodkowi (...) w P. o wynagrodzenie, przedstawił Sądowi Najwyższemu na podstawie art. 390 k.p.c. zagadnienia prawne, które wyłoniły się przy rozpoznaniu apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 11 sierpnia 2017 r., IV P (...) o następującej treści:

1. czy do wychowawców placówki oświatowej pracującej w systemie nieferyjnym (od poniedziałku do niedzieli w wymiarze 40 godzin tygodniowo), dla której organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego, stosuje się, w zakresie nieuregulowanym w Karcie Nauczyciela art. 130 § 2 Kodeksu pracy, który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy o 8 godzin za każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela?; 2. czy w przypadku udzielenia takiemu wychowawcy dnia wolnego za pracę w święto na podstawie art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela stosuje się, w zakresie nieuregulowanym w Karcie Nauczyciela, art. 130 § 3 Kodeksu pracy, który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy?

W sprawie ustalono, że powodowie zatrudnieni na podstawie mianowania są wychowawcami Młodzieżowego Ośrodka (...) w P., dla którego organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego - Starostwo Powiatowe w P.. Starostwo to nie wydało aktu prawnego w trybie art. 42a ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 967) określającego przypadki, w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy wymiar godzin zajęć oraz warunki i tryb ich obniżania. Placówka ta pracuje w systemie nieferyjnym od poniedziałku do niedzieli. Powodowie wykonują pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo, w tym 24 godziny dydaktyczne, w pięciodniowym tygodniu pracy, w dni określone harmonogramem pracy ustalonym przez pracodawcę.

Do września 2011 r. strona pozwana obniżała każdemu wychowawcy o

8 godzin tygodniowy wymiar czasu pracy w przypadku, gdy w tygodniu przypadało święto określone w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 90). Jeżeli dzień ten był dla wychowawcy dniem pracującym, następowało to w drodze udzielenia innego dnia wolnego w tym samym tygodniu, co skutkowało obniżeniem obowiązującego nauczyciela tygodniowego wymiaru czasu pracy w danym tygodniu o 8 godzin.

Od października 2011 r. zostały wprowadzone nowe zasady rozliczania czasu pracy wychowawców. Nowy dyrektor Ośrodka stanął na stanowisku, że zasady te w całości reguluje Karta Nauczyciela i w tym zakresie nie znajdują zastosowania przepisy Kodeksu pracy, w szczególności art. 130 § 2 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy o 8 godzin za każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela. W związku z tym pracodawca, w oparciu o treść art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela, za święto przepracowane przez wychowawcę udzielał innego dnia wolnego w tym samym tygodniu. Udzielenie takiego dnia wolnego nie skutkowało jednakże obniżeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy - wychowawca dalej miał obowiązek przepracować 40 godzin tygodniowo. W przypadku, gdy święto przypadało w dzień wolny od pracy zgodnie z harmonogramem, pracodawca nie obniżał tygodniowego wymiaru czasu pracy wychowawcy, nawet gdy święto takie wypadało poza sobotą czy niedzielą, np. gdy zgodnie z harmonogramem, pracownik miał pracować w poniedziałek, wtorek, środę, piątek i sobotę a w czwartek wypadało Boże Ciało, wychowawca musiał przepracować w takim tygodniu pełne 40 godzin, tak jakby święta nie było. W związku z tym niezależnie od tego, czy powodowie przepracowali dzień świąteczny czy też był on dla nich dniem wolnym od pracy, zawsze byli zobowiązani do wypracowania 40 godzin tygodniowo, w tym 24 godzin dydaktycznych.

Powodowie nie zgodzili się z tą sytuacją, wnosząc powództwo o wynagrodzenie za powstałe w ich ocenie godziny ponadwymiarowe. Podnieśli, że inni pracownicy Ośrodka, np. pedagodzy czy psycholodzy, korzystają z obniżonego wymiaru czasu pracy.

Sąd Rejonowy w P. podzielił argumentację powodów, uznając, że do wychowawców pozwanego Ośrodka ma zastosowanie art. 130 § 2 k.p., gdyż Karta Nauczyciela nie reguluje w ogóle kwestii obniżania wymiaru czasu pracy

nauczycielowi w tygodniu, w jakim przypada święto.

Sąd Okręgowy, uzasadniając przedstawienie Sądowi Najwyższemu zagadnień prawnych ujętych w postanowieniu, wskazał, że zgodnie z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Karta Nauczyciela zawiera jedynie jeden przepis odnoszący się do sposobu rozliczenia pracy nauczyciela wykonanej w dniu świątecznym. Jest to art. 42c ust. 4, który stanowi, że 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.

Zdaniem Sądu Okręgowego, treść tego przepisu może prowadzić do dwóch możliwych wykładni. Pierwsza to taka, że odnosi się on wyłącznie do dni świątecznych przepracowanych. Oznacza to, że kwestia dni świątecznych przypadających poza dniami ustalonymi w harmonogramie jako dni pracy, nie została przez ustawodawcę uregulowana w Karcie Nauczyciela, dlatego Sąd Okręgowy skłania się do stanowiska Sądu Rejonowego w P., że w tym zakresie należy zastosować - przez art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela - art. 130 § 2 k.p. Oznacza to konieczność zmniejszenia tygodniowego wymiaru czasu pracy wychowawcy, w tygodniu w którym wystąpiło święto (poza niedzielą) o 8 godzin. Tylko wtedy bowiem korzysta on realnie z dnia świątecznego. W innym wypadku tydzień, w którym przypada święto, niczym nie różni się dla wychowawcy od tygodnia w którym święto nie występuje. Taki kierunek wykładni zaprezentował Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2 października 2012 r. K 27/11, uznając za niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP art. 130<sup>1</sup> § 2 k.p., który stanowił, że jeżeli święto przypada w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy, to nie obniża wymiaru czasu pracy pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego, nie ma normatywnych podstaw, aby wychowawców pracujących w takim systemie traktować odmiennie.

Według Sądu Okręgowego, druga możliwa wykładnia art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela to konstatacja, że wychowawca nie ma prawa do obniżenia wymiaru czasu pracy, gdy święto przypada w dzień dla niego wolny zgodnie z

harmonogramem. Wyinterpretować to można ze zwrotu użytego w tym przepisie „przypadające poza dwoma dniami w tygodniu wolnymi od pracy”. Skoro zatem nauczyciel ma prawo do dnia wolnego (lub wynagrodzenia) jedynie za święto przepracowane „poza dwoma dniami wolnym”, to za święto przypadające w dni, w które pracy nie wykonywał, nie przysługuje mu żaden ekwiwalent w postaci czasu wolnego. Nie może przy tym ująć z pola widzenia, że dla powodów „dwoma dniami wolnymi od pracy” są dowolne dwa dni tygodnia wskazane przez pracodawcę w harmonogramie. Nie musi to być sobota i niedziela. Jak wynika bowiem z treści ust. 2 art. 42c Karty Nauczyciela, w placówkach, 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).

Według Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie, oprócz poruszonych problemów powstała także druga wątpliwość prawna co do prawidłowości rozliczania czasu pracy w związku z udzieleniem dnia wolnego na podstawie art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela. Pozwany pracodawca udzielając takiego dnia, nie obniżał bowiem tygodniowego wymiaru czasu pracy, co skutkowało tym, że w każdym tygodniu, niezależnie od tego czy dzień wolny został im udzielony czy też nie, wychowawcy musieli przepracować obowiązujący ich 40-to godzinny wymiar czasu pracy.

Karta Nauczyciela nie reguluje zagadnień związanych z rozliczaniem czasu pracy w przypadku udzielenia dnia wolnego, dlatego w tym zakresie także możliwe są dwa rodzaje wykładni. Pierwsza, do której skłania się Sąd Okręgowy, nakazuje zastosować w tym zakresie (przez art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela) art. 130 § 3 k.p., który nakazuje obniżyć wymiar czasu pracy pracownika o dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, dzień wolny za święto należy traktować jako usprawiedliwioną nieobecność w pracy. Wydaje się przy tym, że pozwany pracodawca powinien obniżyć wymiar czasu pracy w tym tygodniu, w którym udzielono dnia wolnego. Karta Nauczyciela nie określa bowiem żadnego okresu rozliczeniowego.

Możliwa jest również odmienna interpretacja, jaką zaprezentowała strona pozwana w sprawie, że skoro do wychowawców pozwanego Ośrodka nie stosuje

się przepisów Kodeksu pracy do rozliczenia czasu pracy, gdyż Karta Nauczyciela jest w tym zakresie kompletna, to udzielenie dnia wolnego również nie powoduje obniżenia tygodniowego wymiaru czasu pracy nauczyciela na zasadach określonych w art. 130 § 3 k.p. Sąd Okręgowy zauważył jednak, że dla szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej zostało wydane na podstawie art. 30 ust. 7 Karty Nauczyciela rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r., w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz.U. Nr 60, poz. 494), które w § 6 ust. 5 przewiduje, 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. Natomiast dla pozwanego Ośrodka, dla którego organem prowadzącym jest Starostwo Powiatowe w P., taki akt prawny nie został wydany.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 390 § 1 k.p.c., sąd odwoławczy może przedstawić Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, jeśli wyłoniło się ono przy rozpoznawaniu apelacji; w tym celu sąd odwoławczy odracza rozpoznanie sprawy. W piśmiennictwie (por. S. Włodyka, Przesłanki dopuszczalności pytań prawnych do Sądu Najwyższego, NP 1971 nr 2, s. 173 i n.; K. Osajda, Przesłanki odmowy podjęcia uchwały przez Sąd Najwyższy w postępowaniu cywilnym (w:) J. Gudowski, K. Weitz (red.), Aurea praxis, aurea theoria. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Tadeusza Erecińskiego, t. 1, Warszawa 2011, s. 426 i n.) oraz orzecznictwie Sądu Najwyższego, które w tej mierze należy uznać za utrwalone, przyjmuje się, że zagadnienie prawne objęte treścią pytania prawnego sądu odwoławczego może dotyczyć jedynie takich

problemów prawnych, które pozostają w związku z rozstrzygnięciem konkretnej sprawy cywilnej. Innymi słowy, chodzi o to, że podstawową przesłanką udzielenia przez Sąd Najwyższy odpowiedzi na zadane mu pytanie jest istnienie bezpośredniego związku „przyczynowego” między problemem jurydycznym a podjęciem przez sąd orzekający decyzji procesowej odnośnie do istoty sprawy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 1975 r., I PR 31/75, OSNCP 1975 nr 12, poz. 176). W przeciwnym wypadku, gdy rozstrzygnięcie kwestii przedstawionej w pytaniu nie ma wpływu na wynik sprawy, Sąd Najwyższy nie udziela odpowiedzi rozstrzygającej wątpliwości sądu odwoławczego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1998 r., III CZP 73/97, LEX nr 50797). Chodzi o to, że rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy zagadnienia prawnego musi być niezbędne (konieczne) dla rozstrzygnięcia przez sąd *meritii* istoty sprawy, która przed nim zawisła. Udzielenie odpowiedzi na zagadnienie prawne, które prowadzi do merytorycznego związania sądu drugiej instancji w zakresie sposobu interpretacji danego zagadnienia (art. 390 § 2 k.p.c.), jest uzasadnione jedynie wtedy, gdy zachodzi rzeczywista potrzeba wyjaśnienia poważnych wątpliwości o decydującym znaczeniu dla rozstrzygnięcia sprawy oraz pozostaje z tym rozstrzygnięciem w związku przyczynowym. Jeśli taka zależność nie zachodzi, albo jej wystąpienie nie jest pewne w świetle dotychczasowych ustaleń faktycznych lub przedstawione zagadnienie nabierze decydującego znaczenia, tylko w razie przyjęcia jednego z kilku możliwych stanowisk prawnych, co do których sąd pytający się nie ustosunkował, nie jest dopuszczalne podjęcie uchwały przez Sąd Najwyższy (zob. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 1996 r., III CZP 91/96, OSNC 1997 nr 1, poz. 9; z dnia 19 listopada 2008 r., III CZP 21/08, LEX nr 478176; dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 121/08, LEX nr 490497; z dnia 24 lipca 2013 r., III CZP 37/13, LEX nr 1391274; z dnia 10 marca 2016 r., III CZP 8/16, LEX nr 2019613 oraz z dnia 29 czerwca 2016 r., III CZP 10/16, LEX nr 2094265).

Sąd drugiej instancji nie przedstawił, jakie znaczenie dla rozstrzyganej sprawy będzie miało zastosowanie art. 130 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Kart Nauczyciela do sytuacji powodów. Wiadomo jedynie, że ma ono prowadzić do obniżenia ich obowiązkowego tygodniowego wymiaru czasu i wpłynąć na

„powstanie godzin nadwymiarowych”. Nie jest natomiast znana metoda obliczenia tych godzin, a jest to istotne, gdyż z uzasadnienia Sądu pierwszej instancji wynika, że zasądził on na rzecz powodów określone kwoty za godziny nadliczbowe (a nie nadwymiarowe), odwołując się w tym zakresie do opinii biegłego. Z tej z kolei wynika, że biegły należne kwoty obliczył, biorąc za podstawę przekroczenie dobowej normy czasu pracy i wyliczając z tego tytułu należne wynagrodzenie. Przepisy art. 130 § 2 i 3 k.p. dotyczą natomiast sposobu obliczenia obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalanego zgodnie z art. 129 § 1 k.p. i powodują jego obniżenie w relacji nie do dobowej normy czasu pracy, lecz do wyliczonego czasu pracy według algorytmu przedstawionego w art. 130 § 1 k.p. Sądowi Najwyższemu nie jest więc znana koncepcja, według której obniżenie wymiaru czasu nauczyciela prowadziłoby do „powstania godzin nadwymiarowych”, a nawet to, czy obniżenie to dotyczyłoby nauczycielskiego tzw. *pensum* (art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela) czy też wymiaru czasu pracy określonego w art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela. W tej sytuacji nie można uznać, że rozstrzygnięcie przedstawionych zagadnień dotyczy kwestii o decydującym znaczeniu dla rozstrzygnięcia sprawy, która dotyczy zapłaty za godziny nadwymiarowe.

Sąd Najwyższy może się jedynie domyślać (na podstawie stanowiska stron), że chodzi o możliwość obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz przez nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze, czyli obniżenia *pensum* (art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela), co powodowałoby, że część tych godzin stawałby się godzinami nadwymiarowymi (art. 35 ust. 2 Karty Nauczyciela), przyjąwszy, że święto przypadające poza dwoma dniami wolnymi w danym tygodniu obniża w tym tygodniu obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych o 1/5, a więc w odpowiedniej proporcji do pięciodniowego tygodnia pracy nauczyciela (art. 42c ust. 1 Karty Nauczyciela).

Punktem wyjścia do oceny możliwości zastosowania art. 130 § 2 k.p. do obowiązującego nauczycieli *pensum* jest przypomnienie, że wedle art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy,

nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Brzmienie tego przepisu w sposób jednoznaczny wskazuje, że chodzi o zastosowanie przepisów Kodeksu pracy do materii nieuregulowanej w Karcie Nauczyciela wprost, a nie odpowiednio. Nie jest zatem możliwe stosowanie art. 130 § 2 k.p. z pewnymi zmianami wynikającymi ze specyfiki czasu pracy nauczycieli określonego w Karcie Nauczyciela, które uwzględniałyby, że skoro w powszechnym systemie obniżenie normy czasu pracy o 8 godzin stanowi  $\frac{1}{5}$  tygodniowej normy czasu pracy (40 godzin), to i w takiej właśnie proporcji należałoby obniżyć tygodniowy wymiar czasu pracy nauczyciela. Stosowanie art. 130 § 2 k.p. - przez art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela - oznaczałoby natomiast obniżenie tygodniowego wymiaru czasu pracy o 8 godzin (a więc nie o  $\frac{1}{5}$ ), co pokazuje całkowitą nieprzystawalność tego przepisu do systemu czasu pracy nauczycieli.

Przepis art. 130 k.p., w którym uregulowano zasady (podano wzór) obliczenia wymiaru czasu pracy obowiązującego pracownika, relatywizuje owe zasady do przyjętego okresu rozliczeniowego oraz do norm określonych w art. 129 § 1 k.p. Zgodnie z art. 130 k.p., obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku (§ 1). Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin (§ 2). Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy (§ 4). W przepisach Karty Nauczyciela brakuje zarówno instytucji „okresu rozliczeniowego” jak i instytucji „dobowej normy” czasu pracy. Przepis art. 42 ust. 1 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 ustalone - 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 kształcącym 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).

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 (zajęcia 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 prowadzą do wniosku, że czas pracy nauczycieli w Karcie Nauczyciela jest w tym akcie uregulowany całościowo, co wyklucza sięganie do 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). 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. Taka luka może być wypełniona tylko w drodze odpowiedniego działania ustawodawcy, a nie w drodze wykładni prawa.

W tym kontekście można zauważyć, że jeżeli ze względów aksjologicznych (porównanie do innych pracowników) można by rozważać zasadność obniżenia wymiaru czasu pracy nauczycieli z uwagi na przypadające w tygodniu (poza niedzielą) święto, to należałoby brać pod uwagę pełen zakres nałożonych obowiązków, a nie pewien wycinek. Jak wskazano wyżej, *pensum* nauczycielskie (zdecydowanie niższe od powszechnie obowiązujących tygodniowych norm czasu pracy) nie obejmuje wszystkich obowiązków nauczyciela objętych pięciodniowym wymiarem czasu pracy w tygodniu. To, że część obowiązków nauczycielskich nie jest ujęta w formalne ramy, nie może stanowić usprawiedliwienia dla obniżenia wymiaru czasu pracy jedynie w stosunku do tych zajęć, które są ewidencjonowane i rozliczane. Ten aspekt stanowi natomiast argument przemawiający za tym, że nie ma możliwości normatywnego obniżenia wymiaru czasu pracy w sposób, w jaki to czyni art. 130 § 2 k.p.

Udzielenie dnia wolnego pracującemu w dzień świąteczny nauczycielowi nie jest instrumentem prawnym służącym obniżeniu *pensum* nauczycielskiego, ale stanowi jeden z rodzajów kompensacji za przepracowane święto (podobnie jak

art. 151<sup>11</sup> k.p.). Za pracę w dzień świąteczny nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego otrzymuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3 (jak za godziny nadwymiarowe), ze 100% dodatkiem. Unormowane z art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela należy skonfrontować z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP gwarantującym pracownikowi prawo do określonych w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 90) dni wolnych od pracy. Standard konstytucyjny wyznaczony treścią tego przepisu zabrania takiej regulacji, która naruszałaby istotę zagwarantowanego w nim prawa. Istota tego prawa polega na tym, że w dniu wolnym od pracy (w ustawowe święta) pracownik ma prawo do nieświadczenia pracy. Prawo to może być zarazem ograniczone zgodnie z art. 31 ust. 3 Konstytucji przez zobowiązanie pewnych kategorii pracowników do świadczenia pracy także w niedziele lub święta (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 października 2012 r., K 27/11, OTK-A 2012 z. 9, poz. 102), o ile jest odpowiednio zrekompensowane (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 lutego 2010 r., K 1/08, pkt III.8.3 uzasadnienia, OTK-A 2010 z. 2, poz. 14). Gdyby ustawodawca nie przewidział żadnej możliwej kompensacji, można byłoby mówić o naruszeniu istoty prawa wynikającego z art. 66 ust. 2 Konstytucji (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 5 października 2015 r., SK 39/14, pkt III.4 uzasadnienia, OTK-A 2015 z. 9, poz. 140; szerzej S. Jarosz-Żukowska w komentarzu do art. 66 Konstytucji [w:] L. Garlicki (red.), M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom II, wyd. II, Wydawnictwo Sejmowe 2016, LEX/el*). Zatem to konieczność zrekompensowania przepracowanego dnia świątecznego stanowi przyczynę zróżnicowania sytuacji nauczycieli w zależności od tego, czy święto przypada w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w tygodniu pracy czy w dniu będącym według tego rozkładu czasu pracy dniem pracy. W wyniku tej kompensacji następuje faktyczne obniżenie wymiaru tygodniowego *pensum* nauczycieli wyróżniających się istotną cechą relewantną w postaci zobowiązania do świadczenia pracy - zgodnie z harmonogramem - w dzień świąteczny.

Z tych względów, na podstawie art. 86 § 1 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. z 2018 r., poz. 5 ze zm.), Sąd Najwyższy postanowił,

jak w sentencji.

r.g.