

## Wyjaśnienie skutków uchwały Sądu Najwyższego ws. godzin nadliczbowych nauczycieli – materiał dla prezesów ogniw ZNP (27.02.2025)

I. Sąd Najwyższy w dniu 26.02.2025 r. w rozszerzonym składzie 7 sędziów, wydał uchwałę w sprawie III PZP 3/24, stwierdzając, że praca nauczycieli wykonywana ponad 40-godzinną tygodniową normę czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Pogląd zawarty w uchwale z pewnością będzie uwzględniany w orzecznictwie sądowym dotyczącym ustalenia prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nauczycieli.

II. Sąd Najwyższy w uchwale podkreślił całkowitą odrębność systemu czasu pracy nauczycieli od kodeksowego czasu pracy. Sąd Najwyższy podkreślił, że nie można uznać, iż godziny ponadwymiarowe stanowią odpowiednik godzin nadliczbowych, ich charakter jest bowiem zupełnie różny.

Podstawą tego systemu czasu pracy nauczycieli jest normowanie tylko części obowiązków nauczyciela wykonywanych w ramach obowiązkowego pensum (tj. 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 Sąd Najwyższy do wniosku, że choć czas pracy nauczycieli w Karcie Nauczyciela jest w tym akcie uregulowany całościowo, to wyjątkiem jest sytuacja, gdy przekroczona zostanie 40-godzinna, tygodniowa norma czasu pracy, która uprawniać będzie do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych (art. 151(1) § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 KN).

W ocenie Sądu Najwyższego ustanowienie zasady, że czas pracy nauczyciela może nie przekraczać 40 godzin na dobę powinno wiązać się z sankcją za jej przekroczenie. Jednocześnie ustawodawca nie musiał wprowadzać takiej sankcji wprost do Karty Nauczyciela, skoro odpowiednie rozwiązania znajdują się w Kodeksie pracy i mogą być zastosowane również do nauczycieli.

Sąd Najwyższy wskazał, że nie ma żadnej podstawy dla uznania, że nauczyciele mają wykonywać pracę całkowicie nieodpłatnie, nawet gdy są w stanie udowodnić, że pracowali w godzinach nadliczbowych, tzn. przekraczających 40 godzin na tydzień.

III. Kwestię dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych określa art. 151(1) § 1 k.p. i jest to standard ustawy w polskim prawie pracy.

W myśl art. 151(1) § 1 pkt 2 k.p. dodatek do wynagrodzenia w wysokości 50% przysługuje za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż niedziela i święto, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, lub za pracę w nocy.

Tak więc 50% dodatek do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przysługuje za każdy dzień tygodnia pracy.

Z kolei 100% dodatek do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przysługuje za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

- w niedzielę i święto,
- w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto,
- w nocy.

IV. Zgodnie z treścią art. 151(2) § 3 k.p. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje dopiero wtedy, kiedy pracownik odbiera czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jeżeli pracownik odbiera czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych, na swój pisemny wniosek, wówczas czas wolny od pracy udzielany jest w wymiarze przepracowanych godzin nadliczbowych (art. 151(2) § 1 k.p.). Pracownik powinien mieć bowiem wybór pomiędzy wynagrodzeniem z dodatkiem a czasem wolnym – na swój wniosek lub czasem wolnym bez wniosku.

Jeżeli jednak udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych następuje bez wniosku pracownika wówczas pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (art. 151(2) § 2 k.p.).

Dopiero w sytuacji wystąpienia jednego z dwóch ww. przypadków pracownik traci prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151(2) § 3 k.p.).

V. Nauczyciele mają prawo do żądania wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za okres do 3 lat wstecz.

Po upływie 3 lat następuje przedawnienie roszczenia zgodnie z treścią art. 291 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 KN.

Co do zasady nie powoduje to bezzasadności samego roszczenia, ale szkoła – jako strona pozwana - może w procesie sądowym powołać się na zarzut przedawnienia, a wówczas dochodzenie roszczenia stanie się niemożliwe.

VI. Aby skutecznie wyegzekwować wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, nauczyciele muszą posiadać udowodniony okres pracy wykonywanej ponad 40 godzinę w tygodniu pracy. W przypadku procesu sądowego nauczyciel musi bowiem wykazać liczbę nadpracowanych godzin, która determinuje kwotę żądanego wynagrodzenia.

Dowody muszą mieć charakter obiektywny i być możliwe do zweryfikowania przez sąd.

Zgodnie z treścią art. 151(1) § 3 k.p. wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Jeżeli nauczyciel ustali liczbę nadpracowanych godzin i ustali kwotę wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych, powinien wystąpić do szkoły jako pracodawcy z pisemnym żądaniem zapłaty wskazanej kwoty; w piśmie należy zakreślić termin i sposób dokonania zapłaty (najlepiej z podaniem rachunku bankowego).

Należy w piśmie zawrzeć informację, że pismo stanowi wezwanie przedsądowe.

*Sporządził – Krzysztof Lisowski*