

Godziny nadliczbowe w pracy nauczyciela –
- analiza w oparciu o stanowiska Państwowej Inspekcji Pracy oraz Komisji Krajowej WZZ „Forum – Oświata”

Przykład¹ : W dniu 24 września 2020 nauczyciel:	Stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie
przyszedł do szkoły o godz. 7.45, przygotował stanowisko pracy	Nauczycielowi można zaliczyć do czasu pracy 10 godzin: 8 godzin od 8.00 do 16.00 oraz 2 godziny wywiadówki, co uzasadnia roszczenie o wynagrodzenie za 2 godziny nadliczbowe (norma – 8 godzin/doba pracownicza).
zajęcia dydaktyczne rozpoczął o godz. 8.00 , odbył sześć lekcji	
pełnił trzy dyżury śródlekcyjne – jeden z nich w zastępstwie za nieobecnego kolegę	
pozostawał do dyspozycji pracodawcy podczas dwóch tzw. „okienek”, zajmując się uzupełnianiem dokumentacji w dzienniku lekcyjnym, nie przydzielono mu zastępstw	
zakończył zajęcia dydaktyczne o godz. 15.45	
od 18.00 – 20.00 – prowadził zebranie z rodzicami	
o godz. 20.15 wyszedł ze szkoły, po uprzednim zabezpieczeniu dokumentacji szkolnej	Wątpliwe jest zaliczenie do czasu pracy pozostawania w szkole pomiędzy zajęciami dydaktycznymi a wywiadówką, gdyż nauczyciel nie otrzymał od dyrektora polecenia służbowego pozostawania w szkole.
od 15.45 - 18.00 nauczyciel przebywał w szkole, oczekując na wywiadówkę	
Wniosek: nauczyciel nie musiał pozostawać w szkole od 15.45 - 18.00 – co oznacza, że mógł zakończyć i ponownie rozpocząć pracę w tej samej dobie pracowniczej.	

¹ Patrz: http://wzzso-krakow.e-homini.pl/wp-content/uploads/2019/09/59_godziny-nadliczbowe-_pismo-do-PIP_aktualne.pdf

Stanowisko GIP z 2 czerwca 2008 r. w sprawie doby pracowniczej (GPP-302-4560-264 /08/PE)

„Zgodnie z **art. 138 § 3. pkt.1 kodeksu pracy** przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Nie ma zatem prawnej możliwości takiego sporządzenia rozkładów czasu pracy, aby pracownik dwukrotnie rozpoczynał pracę w tej samej dobie w rozumieniu tego przepisu. Takie praktyki stanowią bowiem obejście przepisów o przerywanym systemie czasu pracy, gdyż tylko w tym systemie istnieje faktyczna możliwość dwukrotnego rozpoczynania pracy. Niekwestionowana w orzecznictwie i literaturze zasada ciągłości dniówki roboczej powoduje, że jej przerywanie dopuszczalne jest jedynie w ściśle określonych przez prawo sytuacjach (np. przerwa śniadaniowa - art. 134 k.p. czy przerwa lunchowa – art. 141 k.p.)”

W kodeksie pracy czytamy:

1. Zgodnie z art. 134 kodeksu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej minimum 15 minut, wliczanej do czasu pracy. Pracodawca może wydłużyć przerwę na korzyść pracowników. Przerwa śniadaniowa wlicza się do czasu pracy, jest więc płatna tak samo jak czas pracy.
2. Zgodnie z art. 141 kodeksu pracy, (§1.) pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych. (§ 2.) Przerwę w pracy, o której mowa w § 1, wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. (Za przerwę niewliczaną do czasu pracy nie przysługuje wynagrodzenie).
3. Zgodnie z art. 139. § 1.kodeksu pracy, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednak za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju (art. 139. k.p.). **§ 3.** System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy.

Stanowisko KM WZZ „Forum – Oświata” w Krakowie

1. Można byłoby uznać, że nauczyciele pracują w przerywanym systemie czasu pracy lub że w placówce obowiązuje tzw. przerwa lunchowa (art. 141. k.p.) – ale rozwiązania te musiałyby być wprowadzone w zbiorowym układzie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas przerwy (art. 139 k.p.) oraz jednej z podstawowych zasad współżycia społecznego, jaką jest sprawiedliwe traktowanie wszystkich pracowników.
2. Sytuacja, w której grupa pracowników byłaby dyskryminowana poprzez niekorzystne ukształtowanie warunków pracy (np. szkolny podział godzin) , w naszej ocenie powinna znaleźć swoje rozstrzygnięcie w sądzie pracy. **Członkom WZZ „Forum – Oświata” oferujemy swoje zdecydowane wsparcie - zarówno na poziomie mediacji, jak i przed sądem pracy.**
3. Można również uznać, że nauczyciel z analizowanego przykładu rozpoczął pracę o godzinie 8.00 i zakończył o godzinie 20.00 - zgodnie z zasadą ciągłości dniówki roboczej. Jest to rozwiązanie, które nasza Komisja uważa za najprostsze, najwłaściwsze i jedyne słuszne w aktualnym stanie prawnym. **Za organizację pracy odpowiada pracodawca i to on powinien ponieść koszt wynagrodzenia pracownika za cztery godziny nadliczbowe.**
4. **Dyrektorom placówek oświatowych należy systematycznie przypominać**, że Karta Nauczyciela nie jest jedynym aktem prawnym regulującym status zawodowy nauczycieli. Zgodnie z art. 91c. Karty Nauczyciela - w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, **mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy**, a roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy, rozpatrywane są przez sądy pracy.

Godziny nadliczbowe - komentarz

Zgodnie z art. 151. § 1.p. 2 kodeksu pracy, praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie **szczególnych** potrzeb pracodawcy. **Szczególnych**, czyli – jak czytamy w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16.05.2000 r., I PKN 667/99 - **przeciwstawnych do zwykłych**, normalnych potrzeb pracodawcy, tj. takich, które mają zwykle miejsce w związku z prowadzoną przez pracodawcę działalnością. Oceny tego, czy w konkretnym przypadku wystąpiły owe szczególne potrzeby, dokonuje pracodawca (lub osoba działająca w jego imieniu). Praca w godzinach nadliczbowych powinna być niezaplanowanym elementem organizacji czasu pracy. Ustawodawca nie przewidział procedury kontrolnej w tym zakresie², **powierzając doraźną ocenę zasadności polecenia pracy nadliczbowej inspektorowi pracy przeprowadzającemu kontrolę u pracodawcy oraz sądowi pracy.**

² **Czytaj więcej na Prawo.pl:** <https://www.prawo.pl/kadry/zakaz-planowania-pracy-nadliczbowej,264683.html>

Zgodnie z art. 70. ust. 2. p. ustawy Prawo oświatowe, **Rada Pedagogiczna opiniuje** organizację pracy szkoły lub placówki, w tym tygodniowy rozkład zajęć edukacyjnych, oraz propozycje dyrektora szkoły lub placówki w sprawach przydziału nauczycielom stałych prac i zajęć w ramach wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatkowo płatnych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych.

Stanowisko KM WZZ „Forum – Oświata” w Krakowie

Będziemy dążyć do wykazania – najpierw poprzez ekspertyzy prawne, potem kontrole prowadzone przez inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy, a na wniosek członka Związku również w drodze postępowania sądowego – że nałożone na pracownika obowiązki nieuwzględnione w zaopiniowanym przez Radę Pedagogiczną planie pracy placówki należy traktować jako realizację szczególnych potrzeb pracodawcy. Będziemy również – poprzez naszych reprezentantów w placówkach - przypominać nauczycielom, że czasami, opiniując pozytywnie przedstawiony przez dyrekcję projekt organizacji pracy, stają się współwinni krzywdy swoich koleżanek i kolegów.