

Praca przy egzaminach a prawo do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe

1. Praca przy egzaminach

W ramach zajęć i czynności statutowych zgodnie z treścią art. 42 ust. 2b pkt 2 KN nauczyciel jest obowiązany uczestniczyć w przeprowadzaniu odpowiednio: egzaminu ósmoklasisty, egzaminu zawodowego, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie i egzaminu maturalnego - z wyjątkiem części ustnej.

2. Prawo do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe

Zgodnie z treścią art. 35 ust. 3e zd.pierwsze KN wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przysługuje również w przypadku, gdy niezrealizowanie przez nauczyciela przydzielonych godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych **nastąpiło z przyczyn niedotyczących nauczyciela**, a nauczyciel był gotów do realizacji tych zajęć.

W takim przypadku nauczycielowi można przydzielić do realizacji w czasie, w którym zostały zaplanowane godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze lub wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 KN (art. 35 ust. 3e zd.drugie KN).

Zatem przesłanką normatywną nabycia wynagrodzenia za niezrealizowane godziny zajęć ponadwymiarowych jest to, że przyczyna ich niezrealizowania nie leży po stronie nauczyciela, oraz że nauczyciel musi pozostawać w gotowości do pracy.

Niezrealizowanie godzin ponadwymiarowych z powodu egzaminów bez wątplenia jest przyczyną, która nie leży po stronie nauczyciela.

3. Przydzielenie zajęć statutowych zamiast zajęć ponadwymiarowych

Nauczyciel na podstawie art. 35 ust. 3e zd.drugie KN może być zobowiązany przez dyrektora szkoły do realizacji zajęć i czynności statutowych, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 KN, w czasie, kiedy miały być realizowane zajęcia w ramach godzin ponadwymiarowych, ale **nie jest to warunek utrzymania prawa do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe**.

Na podstawie art. 42 ust. 2b pkt 2 KN praca przy egzaminach jest realizacją zajęć statutowych, o których mowa art. 42 ust. 2 pkt 2 KN

3. Gotowość do pracy

W orzecznictwie wskazuje się, że gotowość do podjęcia pracy manifestuje się poprzez kumulatywne spełnienie następujących przesłanek:

- zamiaru wykonywania pracy,
- faktycznej zdolności do świadczenia pracy,
- uzewnętrznienia gotowości do wykonywania pracy,
- pozostawania w dyspozycji pracodawcy, przy czym rozumie się przez to stan, w którym pracownik może niezwłocznie na wezwanie pracodawcy podjąć pracę.

(wyroki SN: z 23.09.2004 r., I PK 541/2003, OSNP 2005, nr 7 poz. 94; z 2.09.2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 308; z 11.01.2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006, nr 23–24, poz. 347 i z 14.12.2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683).

Uzewewnętrznienie (zgłoszenie) przez pracownika gotowości do wykonywania pracy nie jest przesłanką nabycia przez niego prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z powodu przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Tą przesłanką jest gotowość do wykonywania pracy – która jest elementarnym obowiązkiem pracownika, wynikającym z umowy o pracę – a jej uzewnętrznienie ma na celu poinformowanie pracodawcy przez pracownika, że wykonuje on ten obowiązek i jest gotów niezwłocznie podjąć pracę; pracownik powinien przejawiać aktywność w zgłaszaniu tej gotowości i co pewien czas ponawiać zgłoszenie (wyrok SN w wyroku z 4.10.2007 r., w, OSNP 2008/23–24, poz. 348; wyrok SN z 14.12.2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683; E.Maniewska [w:] K.Jaśkowski, E.Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2025, art. 81).

SN w wyroku z 7.07.2016 r., I PK 185/15, LEX nr 2111405, podtrzymał pogląd o możliwości uzewnętrznienia przez pracownika wobec pracodawcy gotowości do wykonywania pracy przez każde zachowanie objawiające jego wolę w sposób dostateczny (podobnie: wyrok SN z 25.10.2016 r., I PK 255/15, LEX nr 2155205).

Zatem co do kwestii pozostawania nauczyciela w dyspozycji pracodawcy to niekoniecznie musi pojęcie to oznaczać zawsze obowiązek przebywania nauczyciela w szkole – kwestia ta zależy od indywidualnych okoliczności, tj. faktycznej możliwości podjęcia pracy na polecenie pracodawcy, która może w określonych sytuacjach faktycznych występować także, gdy nauczyciel nie przebywa w szkole, ale mieszka w pobliżu szkoły i może stawić się bezzwłocznie na wezwanie pracodawcy.

Przepisy nie wskazują formy „przejawiania gotowości”, a więc nie wprowadzają też obowiązku pisemnego potwierdzenia gotowości do pracy. Wystarczy ustne poinformowanie pracodawcy o tym, że nauczyciel jest gotowy do podjęcia pracy.

4. Utrzymanie wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe

W odniesieniu do nauczycieli pracujących przy egzaminach, o których mowa w art. 42 ust. 2b pkt 2 KN wszystkie przesłanki gotowości do pracy zostały spełnione, ponieważ ani z przepisu, ani z orzecznictwa nie wynika, jakoby kwestia odwołania zajęć/pracy przez pracodawcę była wiążącym kryterium oceny gotowości do pracy.

Nawet gdyby praca była odwołana w znaczeniu poinformowania nauczyciela przez dyrektora, to i tak nie zmienia się normatywna przyczyna niezrealizowania zajęć w tym sensie, że nie leży ona po stronie nauczyciela. W tym kontekście ważące z punktu widzenia nabycia prawa do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe jest kwestia ustalenia gotowości do pracy.

Bez wątplenia nauczyciele pozostają w gotowości do pracy podczas realizacji egzaminu, a przepis nie wskazuje w jakim wymiarze godzinowym danego dnia nauczyciel miał pozostawać w gotowości do pracy. Jeżeli więc nauczyciele wykazywali zamiar wykonywania pracy, mieli faktyczną zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrzniali gotowość do wykonywania pracy, oraz pozostawali w dyspozycji pracodawcy, to mogli niezwłocznie na wezwanie pracodawcy podjąć pracę, a więc spełniali kryterium gotowości do pracy.

W związku z tym nauczyciele pracujący przy egzaminach, o których mowa w art. 42 ust. 2b pkt 2 KN nabyli prawo do wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych, mimo ich niezrealizowania, na podstawie art. 35 ust. 3e KN.

Inna interpretacja tego zagadnienia musiałaby prowadzić do uznania, że dyspozycja art. 35 ust. 3e KN jest normą pustą, ponieważ w każdej sytuacji niezrealizowania zajęć, gdy nauczyciel został poinformowany o ich nieodbyciu,

nauczyciel traciłby prawo do wynagrodzenia. W każdej tego typu sytuacji norma art. 35 ust. 3e KN nie działałaby, więc nie byłoby sytuacji, kiedy norma ta byłaby wiążąca.

Tymczasem warunkiem nabycia prawa do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 35 ust. 3e KN, nie jest kwestia poinformowania/niepoinformowania nauczyciela o kwestii odwołania zajęć, ale kwestia pozostawiania nauczyciela w gotowości do pracy.

Sporządził – Krzysztof Lisowski