

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2019 r.

**Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

**Przewodniczący: SSO Marzena Głuchowska**

**Sędziowie: SSO Stanisław Pilarczyk (spr.)**

**SSO Romuald Kompanowski**

**Protokolant: sekr. sądowy Anna Sobańska**

**po rozpoznaniu w dniu 28 maja 2019 r. w Kaliszu**

**sprawy z powództwa T. R., działającego jako reprezentant grupy, w skład której wchodzi: B. M. (1), B. M. (2), C. B., D. E., D. M., J. A., J. D., K. T., P. K., R. T., S. M., W. J.**

**przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) im. M. K. w K.**

**o zapłatę**

1. Ustala, iż pozwany odpowiada za wypłatę wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe członkom grupy objętych sentencją wyroku według metody proporcjonalnej, polegającej na tym, iż do ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub w 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 ponadwymiarowych 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 ponadwymiarowych 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 ponadwymiarowych członkom grupy w postępowaniach indywidualnych.
2. Zasądza od pozwanego Szkoły Podstawowej Nr (...) w K. na rzecz powoda – reprezentanta grupy T. R. kwotę 6 800,00 zł (sześć tysięcy osiemset zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
3. Nakazuje zwrócić powodowi – reprezentantowi grupy T. R. kwotę 680,00 zł (sześćset osiemdziesiąt zł) tytułem zwrotu nienależnie uiszczonych opłat sądowej.
4. Nakazuje pobrać od pozwanego Szkoły Podstawowej Nr (...) w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Kaliszu kwotę 680,00 zł (sześćset osiemdziesiąt zł) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód – reprezentant grupy T. R., nie miał obowiązku uiścić.

SSO Romuald Kompanowski SSO Marzena Głuchowska SSO Stanisław Pilarczyk (spr.)

## UZASADNIENIE

**W dniu 21 grudnia 2018 r. został złożony pozew w postępowaniu grupowym. Powodem w sprawie jest T. R. reprezentant grupy nauczycieli ze Szkoły Podstawowej nr (...) w K.. Powód T. R. wniósł o zasądzenie od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) w K. na rzecz:**

- a) **członków podgrupy nr 1 – M. B., B. C. kwoty 5000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty dla każdego z członków podgrupy z osobna,**
- b) **członków podgrupy nr 2 –M. D. , K. P. kwoty 4000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty dla każdego z członków podgrupy z osobna,**
- c) **członków podgrupy nr 3 – T. K., M. S. (1), J. W. kwoty 3000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty dla każdego z członków podgrupy z osobna,**
- d) **członków podgrupy nr 4 –M. S. (2), E. D. kwoty 2000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty dla każdego z członków podgrupy z osobna,**
- e) **członków podgrupy nr 5 – A. J., D. J., T. R. kwoty 1000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty dla każdego z członków podgrupy z osobna,**

Powód wniósł także o przyjęcie niniejszej sprawy do rozpoznania w postępowaniu grupowym, ustalenie, iż każdy z wymienionych członków grupy wchodzi w jej skład, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 20% kwoty zasądzonej na rzecz powoda, na którą składają się wartości roszczeń wszystkich członków grupy.

W uzasadnieniu swojego wystąpienia powód wskazał, iż wszyscy członkowie grupy są nauczycielami zatrudnionymi w pozwanej szkole. Różnice w wysokości wypłaconych wynagrodzeń wyniknęły z faktu obliczania zapłaty za pracę w godzinach ponadwymiarowych w sposób progresywny, zamiast w sposób proporcjonalny.

Pozwany - Szkoła Podstawowa nr (...) w K. w odpowiedzi na pozew z dnia 11.02.2019 r. wniósł o odrzucenie pozwu, gdyż nie podlega rozpoznaniu w postępowaniu grupowym. W przypadku rozpoznania sprawy w postępowaniu grupowym pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na odpowiedź na pozew powód podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko.

W załączniku do protokołu pozwany także podtrzymał swoje stanowisko w sprawie.

Obie strony w swoich pismach wskazały na możliwość rozstrzygnięcia co do zasady odpowiedzialności pozwanego, bez orzekania o konkretnych należnościach poszczególnych osób, czyli w myśl art. 2 ust 3 ustawy o dochodzeniu roszczeń grupowych.

**Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił i zważył w sprawie co następuje:**

Kwestia dotycząca wniosku o przyjęcie sprawy do rozpoznania w postępowaniu grupowym.

W myśl art. 1 ustawy z dnia 17.12.2009 r. o dochodzeniu roszczeń w postępowaniu grupowym (Dz.U.2018.573) postępowanie grupowe stanowi postępowanie cywilne w sprawach, w których są dochodzone roszczenia jednego rodzaju, co najmniej 10 osób, oparte na tej samej lub takiej samej podstawie faktycznej. Ustawa ma zastosowanie w sprawach o roszczenia z tytułu odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez produkt niebezpieczny, z tytułu czynów niedozwolonych, z tytułu odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania umownego lub z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia, a w odniesieniu do roszczeń o ochronę konsumentów także w innych sprawach. Postępowanie grupowe w sprawach o roszczenia pieniężne jest dopuszczalne wtedy, gdy wysokość roszczenia każdego

członka grupy została ujednoczona poprzez zrównanie wysokości roszczenia dochodzonego przez członków grupy lub podgrupy – ujednoczenie wysokości roszczeń może nastąpić w podgrupach, liczących co najmniej 2 osoby.

W sprawie niniejszej wystąpiła grupa powyżej 10 osób, w 5 podgrupach po co najmniej 2 osoby każda podgrupa. Osoby powyższe są nauczycielami zatrudnionymi w Szkole Podstawowej nr (...) w K.. Roszczenie obejmuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, a właściwie różnicę w tym wynagrodzenie w zależności od metody wyliczania tego wynagrodzenia progresywnej lub proporcjonalnej.

Postanowieniem z dnia 13 marca 2019r. Sąd Okręgowy dopuścił do rozpoznania sprawy w postępowaniu grupowym. Powyższe postanowienie nie zostało przez strony zaskarżone.

### ***Stan faktyczny w sprawie przedstawia się następująco.***

Osoby objęte niniejszą sprawą są lub były w spornym okresie nauczycielami w Szkole Podstawowej nr (...) w K.. Powodowie jako nauczyciele wykonują pracę w systemie 18 godzin pensum – czyli obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, opiekuńczych i wychowawczych oraz 40 godzin tygodniowo. Nauczyciele prowadzący zajęcia opiekuńczo wychowawcze posiadają inny wymiar pensum podstawowego.

Nauczyciel może być zobowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych podyktowanych koniecznością realizacji programu nauczania szkoły. Praca w godzinach ponadwymiarowych nie może przekraczać 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Za zgodą nauczyciela mogą mu zostać przydzielone godziny ponadwymiarowe w rozmiarze większym, nie przekraczającym 9 godzin. W arkuszu organizacyjnym szkoły wskazane jest ile godzin ponadwymiarowych ma obowiązek przepracować nauczyciel. Dyrektor szkoły w powyższym arkuszu opracowywanym w okresie przed końcem roku szkolnego, z przeznaczeniem na następny rok szkolny i potwierdzanym w sierpniu przed rozpoczęciem roku szkolnego, dokonuje przydziału nauczycielowi godzin ponadwymiarowych. To, w jaki sposób w poszczególnych dniach tygodnia godziny te są realizowane wynika z planu lekcji, opracowanego przed rozpoczęciem roku szkolnego. Po radzie pedagogicznej w rozpoczynającym się roku szkolnym nauczyciel otrzymuje dekret, z którego wynika wynagrodzenie zasadnicze oraz poszczególne, przysługujące mu dodatki. Otrzymuje także na piśmie informację o przydzielonych godzinach ponadwymiarowych. W przypadku przekroczenia liczby odpowiadającej 1/4 pensum nauczyciel na piśmie musi wyrazić na powyższe zgodę.

W niniejszej sprawie powodowie mieli przydzielone godziny ponadwymiarowe. Rozliczenie godzin ponadwymiarowych odbywa się na podstawie tygodniowych zestawień godzin pracy nauczycieli. Na podstawie powyższych wpisów dokonywanych przez nauczyciela i akceptowanych przez dyrektora szkoły, wyliczane jest wynagrodzenie nauczyciela.

Do roku 2010 r. pracodawca rozliczał godziny ponadwymiarowe metodą proporcjonalną. Następnie na polecenie organu prowadzącego szkołę pracodawca rozliczał te godziny metodą progresywną. Według powodów rozliczenie powyższe następować powinno metodą proporcjonalną. Metoda progresywna przedstawia się w następujący sposób: w tygodniowym zestawieniu godzin pracy nauczyciela, w dni ustawowo wolne od pracy oraz w dni szczególne; rozpoczęcie, zakończenie roku szkolnego, rekolekcje wpisywana jest cyfra. 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 ustalono liczby godzin dydaktycznych 18, nie wystąpi praca w godzinach ponadwymiarowych i w związku z tym nie zostanie naliczone wynagrodzenie z tego tytułu. Metoda proporcjonalna przedstawia się następująco: zakłada ona iż w każdy dzień tygodnia rozliczeniowego nauczyciel przepracowuje 1/5 swojego pensum podstawowego, czyli w przypadku 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.

Pełnomocnik powodów skierował wezwanie do zapłaty do pozwanej z wyrażeniem woli polubownego załatwienia sporu, jednakże pozwana odmówiła powyższemu. Podobna korespondencja kierowana była do Burmistrza K. lecz nie odniosła skutku.

Powodowie domagają się wypłaty wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy w godzinach ponadwymiarowych. Metoda obliczenia ilości tych godzin przez powodów jest proporcjonalna. Pracodawca dokonał rozliczenia godzin ponadwymiarowych metodą progresywną. Zastosowana metoda powodowała różnice w ustaleniu wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych.

(dowód: wyliczenia dokonane przez pozwanego – k 574-594 akt sądowych)

### **Sąd zważył co następuje.**

Spór w niniejszej sprawie sprowadza się do tego, czy występują godziny ponad wymiarowe co do nauczycieli objętych niniejszym postępowaniem i jaka powinna być metoda ich obliczania. W postanowieniu z dnia 13.06.2018 r. w sprawie III PZP 2/18 (OSNP 2019/1/6) Sąd Najwyższy zajmował się sprawą wymiaru czasu pracy nauczycieli. Stwierdził w nim między innymi, iż święto przypadające w innym dniu niż niedziela nie obniża wymiaru czasu pracy. W uzasadnieniu powyższego postanowienia Sąd Najwyższy stwierdził, iż sposób rozliczania pracy nauczycieli uregulowany został w ustawie Karta Nauczyciela, stąd brak podstaw do odwoływania się w tym zakresie poprzez art. 91c ustawy Karta Nauczyciela do przepisów Kodeksu pracy dotyczących czasu pracy. W art. 91 c stwierdzono, iż przepisy kodeksu pracy w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy stosuje się do materii nieuregulowanej przepisami ustawy Karta Nauczyciela. W przepisach ustawy Karta Nauczyciela brakuje instytucji okresu rozliczeniowego oraz dobowej normy czasu pracy. Przepis art. 42 ust 1 określa jedynie tygodniowy wymiar zajęć nauczyciela. Stanowi, że czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekroczyć 40 godzin na tydzień. Stąd przepisy Kodeksu pracy i instytucji nadgodzin nie mają co do nauczycieli zastosowania, gdyż taka instytucja nie jest w Kartce Nauczyciela przewidziana. Karta Nauczyciela zawiera własne przepisy co do pensum, tygodniowego czasu pracy i obniżenia obowiązkowego tygodniowego wymiaru godzin zajęć. W art. 35 ust 2 Karty Nauczyciela uregulowana została kwestia godzin ponadwymiarowych, natomiast w art. 42 ust 2 kwestia obniżenia pensum czyli tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami i wychowankami albo na ich rzecz przez nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze. Powyższe wskazuje na całkowitą odrębność systemu czasu pracy nauczycieli od kodeksowego czasu pracy.

Godziny ponadwymiarowe to godziny zrealizowane ponad obowiązujący nauczyciela tygodniowy wymiar zajęć. Z art. 30 punkt 3 ustawy Karta Nauczyciela wynika, iż nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie, na które składa się m.in. wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe. Z ust 6 powyższego przepisu wynika, iż organ prowadzący szkołę, będący jednostką samorządu terytorialnego w drodze regulaminu określa szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe.

Przepis art. 35 ustawy Karty Nauczyciela zawiera ogólną regulację co do wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych. Z powyższego przepisu wynika, iż w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych.

Czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy określa art. 42 ust 1 i 2 Karty Nauczyciela. Nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy, obowiązkowy wymiar godzin. W myśl art. 42a Karty Nauczyciela organ prowadzący szkołę może określić przypadki, w których nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy, obowiązkowy wymiar godzin.

W niniejszej sprawie Rada Miejska w K. wydała uchwałę nr XXXII/237/2008 z dnia 30.12.2008 r. w sprawie ustalenia regulaminu wynagrodzenia dla nauczycieli zatrudnionych w placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto i Gminę K.. W paragrafie 7 powyższego regulaminu określono sposób ustalania wynagrodzenia za

godziny ponadwymiarowe, także w tygodniach, w których występują dni wolne od zajęć. Powyższe uregulowanie zostało zakwestionowane przez Wojewodę (...) w rozstrzygnięciu nadzorczym z dnia 04.02.2009 r., w którym stwierdzono, iż w treści art. 30 ust 2 punkt 6 ustawy z dnia 26.10.1982 r. Karta Nauczyciela stanowiącym upoważnienie do corocznego określania przez organ prowadzący szkołę szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, nie mieści się upoważnienie do decydowania o sposobie obliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dla potrzeb ustalania liczby godzin ponadwymiarowych, nie jest to bowiem ustalanie warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. W uchwale nr XXXV/256/2009 Rady Miejskiej w K. z dnia 26.03.2009 r. wprowadzającej regulamin określający warunki wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto i Gminę K. pominięto rozstrzygnięcie co do sposobu obliczania ilości godzin ponadwymiarowych dla celów ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. Następujące w dalszych latach zmiany dotyczące regulaminu wynagradzania nauczycieli nie dotyczyły kwestii metody rozliczania godzin ponadwymiarowych dla celów ustalania wynagrodzenia za te godziny.

(dowód: wymienione wyżej uchwały, rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody (...))

Co do sposobu rozliczania ilości godzin ponadwymiarowych oraz obliczania i wypłacania wynagrodzenia za te godziny w doktrynie wskazuje się na trzy poglądy.

Pogląd pierwszy poparty treścią rozważań wyrażonych w orzeczeniu Sądu Najwyższego III PZP 53/88 ( OSNC 1989/7-8/109) wydanym na tle art. 35 ust 4 ustawy Karta nauczyciela w brzmieniu obowiązującym w 1988 r. jest następujący: za nieodbyte godziny ponadwymiarowe nie przysługuje wynagrodzenie. Powyższy przepis miał wtedy brzmienie, iż wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przydzielone nauczycielowi w planie organizacyjnym, wypłaca się również w wypadku usprawiedliwionego nie odbycia zajęć.

Pogląd następny dotyczący wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w sytuacji, gdy nie zostały przeprowadzone z przyczyn niezależnych od nauczyciela jest następujący. W takiej sytuacji jeżeli nauczyciel pozostawał w gotowości do odbycia zajęć, a nie odbyły się one z przyczyn od niego niezależnych, zastosowanie wtedy znajdują przepisy Kodeksu pracy – art. 81 kp, zgodnie, z którym wypłaca się wynagrodzenie za gotowość do pracy.

Pogląd trzeci jest następujący. Wyraził go Krzysztof Lisowski w tezie 8 Komentarza 2018 r.- wydanie 1 do art. 35 Karty Nauczyciela( Legalis) W przypadku ustalania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy, dodatkowe dni wolne od pracy zarządzane przez dyrektora oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia, zasady ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych winien określać regulamin wydany przez organ prowadzący będący jednostką samorządu terytorialnego. Jeśli jednak takich regulacji uchwała nie zawiera stosować należy zasady wynikające z przepisów paragrafu 6 ust 5 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej 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). Należy wtedy obniżyć obowiązkowe tygodniowe pensum zajęć o proporcję absencji chorobowej, a następnie uzyskaną wartość odnieść do liczby faktycznie wypracowanych godzin w danym tygodniu. Uzyskany wynik wskazuje czy nauczyciel wypracował godziny ponadwymiarowe. Przykład zastosowania tej metody obliczenia. Nauczyciel miał pensum 18 godzin plus 9 godzin ponadwymiarowych, przez pierwsze dwa dni wypracował 12 godzin, przez 3 kolejne nie pracował. Według pensum jeden dzień to 3,6 godziny – 18 godzin podzielić przez 5 dni. Każdy dzień nieobecności obniża pensum o 0,2, gdy był 3 dni nieobecny to o 0,6. Trzy dni po 3,6 godziny to jest 10,8. Po zaokrągleniu jest to 11 godzin. Obowiązkowe dla tego nauczyciela pensum w danym tygodniu wyniosło 7 godzin (18 godzin – 11 godzin). W sytuacji, gdy nauczyciel wypracował w badanym tygodniu 12 godzin to z tego wynika, iż wypracował 5 godzin ponadwymiarowych. Podobny pogląd wyraziła Magdalena Sender w pytaniach i odpowiedziach do paragrafu 6 ust 5 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej 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, Lex).

***Rozstrzygając niniejszą sprawę stwierdzić należy.***

Praca nauczyciela w godzinach ponadwymiarowych w sytuacji, gdy zostały mu przydzielone w trybie przewidzianym stosownymi przepisami jest jego obowiązkiem. Za realizację powyższego obowiązku nauczyciel powinien uzyskać wynagrodzenie. W przedmiocie wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe Ministerstwo Edukacji Narodowej w odpowiedzi na interpelację poselską z dnia 05.07.2010 r. zajęło stanowisko, iż w dni szczególne: Dzień Edukacji, rozpoczęcie i zakończenie roku szkolnego, dni rekolekcji, nauczyciel zachowa prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. Podobne stanowisko zajęła Państwowa Inspekcja Pracy w piśmie z dnia 16.05.2018 r. kierowanym do Ł. M. – senatora RP.

Po wtóre stwierdzić należy, iż organ prowadzący szkołę nie ma uprawnienia do regulowania w regulaminie wynagradzania nauczycieli sposobu rozliczania godzin ponadwymiarowych. Tym bardziej nie może powyższej kwestii regulować w drodze innego aktu prawa miejscowego czy też polecenia służbowego.

Rozstrzygnięcia spornego problemu poszukiwać należy w uregulowaniach podobnych kwestii w obowiązujących powszechnie przepisach prawa. Praca nauczyciela w godzinach ponadwymiarowych, w rozmiarze ujętym w arkuszu organizacyjnym szkoły na dany rok stanowi, jak wyżej wskazano jego obowiązek. Za godzinę ponadwymiarową rozumienie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Nauczyciel obowiązany jest w danym roku szkolnym realizować pracę w tych godzinach lub być gotowym do jej wykonania. Praca w godzinach ponadwymiarowych stanowi dodatkowe obciążenie nauczyciela, wykraczające poza jego normalne powinności wynikające z aktu mianowania lub umowy o pracę, dopuszczalne przez przepisy prawa w szczególnych sytuacjach. Niezasadne byłoby przyjęcie takiego rozstrzygnięcia, które prowadziłoby do sytuacji, iż przy skróconym z różnych przyczyn tygodniu pracy, osoba wykonująca w dniach przepracowanych prace ponad wymiar, nie uzyskałaby za te prace wynagrodzenia. Dla obliczenia powyższego wynagrodzenia poprzez analogię zastosować należy zasady wynikające z paragrafu 6 ust. 5 Rozporządzenia Ministra Edukacji z dnia 03.04.2009 r. (Dz. U. Nr 60 poz. 494) 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. Zgodnie z powyższym przepisem dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dni ustawowo wolne od pracy oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia – za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych 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 ponadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym.

Taka zasada winna mieć zastosowanie co do osób objętych niniejszym postępowaniem.

Pogląd, iż przydzielenie nauczycielowi godzin ponadwymiarowych w arkuszu organizacyjnym szkoły wpływa na treść nawiązanego stosunku pracy w zakresie warunków zatrudnienia prezentowany przez powodów jest nieuprawniony. Szersze uzasadnienie w tej kwestii zawarto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2004 roku ( I PK 454/03, OSNP 2005, Nr 3 poz. 32 s. 100). Jego przytaczanie w niniejszej sprawie wobec powyższego stanowiska co do obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych według metody proporcjonalnej, jest zbędne.

Sąd orzekł w myśl art. 35 ust 3 ustawy Karta Nauczyciela oraz 471 k.c i przesądził o zasadzie odpowiedzialności pozwanego, uwzględniając możliwość przewidzianą w art. 2 ust 3 ustawy z dnia 17 grudnia 2009 roku o dochodzeniu roszczeń w postępowaniu grupowym.

W postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2015 roku.( I CSK 533/14 (OSNC 2015/7-8/ 97) podkreślono „ Pojęcie "odpowiedzialności pozwanego" na gruncie art. 2 ust. 3 ustawy z 2009 r. o dochodzeniu roszczeń w postępowaniu grupowym ma swoiste, autonomiczne znaczenie, inne niż w art. 318 k.p.c., jak również inne niż w art. 189 k.p.c., zdeterminowane przede wszystkim celem i funkcjami postępowania grupowego, jako postępowania szczególnego, mającego ułatwić i usprawnić rozwiązywanie konfliktów, w które zaangażowana jest duża liczba osób. Wydanie w tym postępowaniu wyroku ustalającego dotyczącego dużej grupy osób ma na celu jedynie ustalenie odpowiedzialności pozwanego za określone zdarzenie, nie chodzi natomiast o ustalenie także poniesienia szkody przez każdego z poszczególnych powodów, co może, ale nie musi, stać się przedmiotem oceny dopiero w indywidualnych procesach, o ile po uwzględnieniu powództwa o ustalenie nie dojdzie do zawarcia indywidualnych ugód pozasądowych, co jest jednym z celów wydania takiego wyroku. Jeżeli zaś dojdzie do postępowań indywidualnych, w których wyrok wydany na podstawie art. 2 ust. 3 ustawy z 2009 r. o dochodzeniu roszczeń w postępowaniu grupowym będzie stanowił prejudykat, to dopiero w tych postępowaniach zostaną zbadane okoliczności indywidualne, a więc powstanie szkody i jej wysokość, związek przyczynowy, przyczynienie się, czy także ewentualnie przedawnienie, jeżeli odnosi się jedynie do indywidualnych roszczeń, a nie do wszystkich członków grupy. Przedmiotem postępowania grupowego przy żądaniu ustalenia są więc tylko okoliczności wspólne wszystkim członkom grupy, a nie okoliczności indywidualne dotyczące poszczególnych członków, które będą badane dopiero w późniejszych indywidualnych procesach. Obowiązek określenia już w takim pozwie przyszłych roszczeń pieniężnych, z którymi poszczególni powodowie będą występować po ustaleniu odpowiedzialności pozwanego, usunie wspomniane przez sąd apelacyjny niebezpieczeństwo występowania z pozwem grupowym o ustalenie przez osoby nie mające interesu prawnego, gdyż istnienie tego interesu sąd będzie mógł ustalić na podstawie określonych przyszłych roszczeń pieniężnych.”

O kosztach orzeczono w myśl art. 98 kpc.

Zgodnie z art. 96 pkt.4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach w sprawach cywilnych

( Dz .U. z 2019 r. poz. 785. t.j.)pracownik wnoszący powództwo nie ma obowiązku uiszczać kosztów sądowych z wyjątkiem spraw w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 zł.(art. 35 ust.1 cytowanej ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku). W niniejszej sprawie powód jest pracownikiem, a wartość przedmiotu sporu jest niższa niż 50.000 zł. Dlatego w punkcie 3 wyroku Sąd nakazał zwrócić powodowi reprezentantowi grupy T. R. kwotę 680 zł tytułem nienależnie uiszczonej opłaty sadowej w kwocie 680 zł.

Zgodnie z art. 113 ust.1 cytowanej ustawy o kosztach w sprawach cywilnych

kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W Uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r.( I PZP 1/07) podkreślono iż „Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy.”

Mając na względzie cytowany przepis art. 113 ust.1 w punkcie 4 wyroku Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Okręgowego w Kaliszu kwotę 680 zł tytułem opłaty sadowej której powód T. R. nie miał obowiązku uiścić. Rozstrzygnięcie w przedmiocie wysokości kosztów zastępstwa adwokackiego w sprawie wynika z art. 5 wymienionej ustawy o dochodzeniu roszczeń w postępowaniu grupowym i znalazło odzwierciedlenie w pkt 2 wyroku.

SSO Romuald Kompanowski SSO Marzena Głuchowska SSO Stanisław Pilarczyk