

Opinia prawna
w sprawie możliwości przydzielania godzin ponadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw nauczycielom zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie międzyzakładowej organizacji związkowej oraz możliwości dodatkowego zatrudnienia w szkołach.

I. Przedmiot opinii

Przedmiotem niniejszej opinii jest ustalenie, czy nauczycielom (członkom ZNP) zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej (oddziale ZNP) na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych można przydzielać godziny ponadwymiarowe i zlecać godziny doraźnych zastępstw oraz mieć możliwości dodatkowego zatrudnienia w szkołach/placówkach.

II. Pytania

1. Czy nauczyciel, członek ZNP w związku z działalnością związkową w Oddziale ZNP (organizacji międzyzakładowej), który korzysta z częściowego zwolnienia od pracy na podstawie art. 31 ustawy o związkach zawodowych, może mieć przydzielone godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw?
2. Czy nauczyciele zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej (bez względu na wymiar zwolnienia), mają prawo i obowiązek realizacji godzin ponadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw na zasadach określonych w przepisach ustawy Karta Nauczyciela?
3. Czy nauczyciele zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej mogą nawiązywać dodatkowe zatrudnienie w innej szkole/placówce?

III. Podstawa prawna:

- 1) Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 854) – **art. 31 i art 34**,
- 2) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510), - **art. 10 § 1. art. 18^{3a} § 1-3, art. 18^{3d}**
- 3) Ustawa z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (test jedn. Dz.U. z 2021r., poz. 1762, ze zm.) - **art 35, art. 42a ust. 3, art. 42 a ust.1, art. 42 ust. 1a, art. 42 ust. 5a, art. 42 ust. 6a i ust. 6**
- 4) Ustawa z 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 60 ze zm.) – **art. 222.**
- 5) Regulaminu praw i obowiązków członków władz i organów statutowych oraz działaczy ZNP zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na czas pełnienia funkcji w ZNP (przyjętego przez Zarząd Główny ZNP w dniu 20 grudnia 2016 r. - **z §6 ust. 6**

IV. Analiza prawna

Zwolnienie działacza związkowego z obowiązku świadczenia pracy (całkowite lub częściowe) następuje na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Podstawą prawną do udzielenia i korzystania ze zwolnienia

obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej jest art. 31 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych

Natomiast zgodnie z art. 31 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej **przysługuje częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150.**

Na podstawie art. 34 ustawy o związkach zawodowych, cytowany przepis art. 31 ust. 1 i 2 ma zastosowanie także do pracownika zwalnianego z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w międzyzakładowej organizacji związkowej.

Problem stanowić może ustalenie, czy art. 31 ustawy o związkach zawodowych, przewidujący możliwość zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownika na okres kadencji w zarządzie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej dotyczy także czasu pracy realizowanego w ramach godzin ponadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw.

Art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych odnosi się do częściowego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, a nie do obniżenia tygodniowego wymiaru zajęć. Jest to odrębna instytucja prawna.

Ważne! Częściowe zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy to nie obniżka pensum. Nauczyciel częściowo zwolniony ze świadczenia pracy nie ma obniżonego wymiaru zajęć dydaktycznych, opiekuńczych i wychowawczych. Jest częściowo zwolniony ze świadczenia pracy w zamian za świadczenie pracy na rzecz związku zawodowego. Zwolnienie to dotyczy nie tylko obowiązkowego tygodniowego wymiaru zajęć, ale również innych obowiązków z 40-godzinnego tygodniowego czasu pracy.

Nauczyciel częściowo zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, określoną część swojego wymiaru czasu pracy przeznacza nie na realizację obowiązków wynikających ze stosunku pracy, lecz na obowiązki wynikające z pełnionej funkcji związkowej. Jednak nauczyciel ten w dalszym ciągu jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Korzystanie przez pracownika ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin nie pozbawia go więc uprawnień pracowniczych, które zgodnie z przepisami prawa pracy są uzależnione od wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. A to oznacza, że może on mieć przydzielone godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.

Przepisy Karty Nauczyciela przewidują, poza czasem pracy wynikającym z podstawy nawiązania stosunku pracy, wykonywanie pracy także w ramach godzin ponadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw. Oznacza to, że nauczyciel oprócz realizacji swojego pensum może być zobowiązany do realizowania zajęć w tzw. godzinach ponadwymiarowych. Karta Nauczyciela nie przywidyje pracy w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 35 ust.1 Karty Nauczyciela w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Natomiast przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą,

jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Przez godzinę ponadwymiarową zgodnie z art 35 ust.2 Karty Nauczyciela rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Godziny te najczęściej przydzielane są danemu nauczycielowi na cały rok szkolny.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust. 2a Karty Nauczyciela przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela”.

Praca w godzinach ponadwymiarowych i godzinach doraźnych zastępstw stanowi, zgodnie z cytowanymi przepisami obowiązek nauczyciela, jeżeli została przez pracodawcę reprezentowanym przez dyrektora szkoły/placówki zlecona w okolicznościach wskazanych w wyżej cytowanych przepisach Karty Nauczyciela.

Przydzielenie godzin ponadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw ma charakter wyjątkowy i ma na celu zapewnienie prawidłowej realizacji procesu dydaktycznego. Ma więc na celu zapewnienie prawidłowego funkcjonowania pracodawcy. Zajęcia te realizowane są poza normalnym czasem pracy, z którego nauczyciel jest zwalniany.

W związku z tym przyjąć należy, że nauczyciel zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej, ma obowiązek realizacji godzin ponadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw zleconych mu przez pracodawcę, pomimo korzystania ze zwolnienia od pracy. W tym miejscu należy przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2012r. sygn. II PK 178/12, który w uzasadnieniu przyjął, że praca w godzinach ponadwymiarowych jest nie tylko obowiązkiem nauczyciela, ale także jego uprawnieniem. W wyroku tym Sąd Najwyższy stwierdził, że: *„Jakkolwiek przepisy art. 35 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela przewidują możliwość nałożenia na pracownika obowiązku wykonywania pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, ale trzeba też mieć na uwadze, że praca ta jest pracą odpłatną, a zatem stwarza możliwość uzyskania większego dochodu z jednego stosunku pracy. Z tego punktu widzenia wykonywanie pracy w godzinach ponadwymiarowych nie może być rozpatrywane jedynie w kontekście obowiązku pracownika, ale również prawa pracownika, zwłaszcza, gdy praca w godzinach ponadwymiarowych była przez pracownika nie tylko akceptowana, ale wręcz pożądana.”*

W związku z powyższym nieprzydzielenie przez pracodawcę nauczycielowi zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy na podstawie ustawy o związkach zawodowych pracy w godzinach ponadwymiarowych lub godzin doraźnych zastępstw stanowiłaby naruszenie kodeksowej zasady równego traktowania pracowników i mogłaby zostać uznana za formę dyskryminacji bezpośredniej ze względu na przynależność związkową – **podstawa prawna:** art. 18^{3a} § 1-3 Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 18^{3d} Kodeksu pracy osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania

w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Nie wszystkim nauczycielom można przydzielić godziny ponadwymiarowe. Karta Nauczyciela ustala krąg osób, które są objęte zakazem pracy w godzinach ponadwymiarowych. Zaliczamy do nich:

- ❖ nauczycieli realizujących zwiększone pensum – **podstawa prawna:** art. 42 ust. 5a Karty Nauczyciela;
- ❖ dyrektorów, wicedyrektorów, nauczycieli pełniących stanowiska kierownicze w szkole (w tym również nauczycieli, którzy obowiązki kierownicze pełnią w zastępstwie nauczycieli, którym powierzono stanowiska kierownicze) – **podstawa prawna:** art. 42 ust. 6a w związku z ust. 6 Karty Nauczyciela ;
- ❖ nauczycieli, którym obniżono tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć w uchwale organu prowadzącego (np. ze względu na doskonalenie się, wykonywanie pracy naukowej czy ze względu na szczególne warunki pracy) – **podstawa prawna:** art. 42 a ust.1 Karty Nauczyciela;
- ❖ nauczycieli niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – **podstawa prawna:** art. 42 ust. 1a Karty Nauczyciela

Ważne! Należy jednak zauważyć, że nauczyciele pełniący w szkole funkcje kierownicze mogą przy obniżonym pensum mieć godziny ponadwymiarowe. Ma to miejsce wówczas, gdy jest to konieczne dla zapewnienia realizacji ramowego planu nauczania w jednym oddziale, a za zgodą organu prowadzącego, gdy jest to konieczne dla zapewnienia realizacji ramowego planu nauczania w więcej niż jednym oddziale.

Ustawodawca enumeratywnie wskazuje, kiedy nie można nauczycielowi przydzielić godzin ponadwymiarowych. Oznacza to, że wskazany wyżej katalog osób, którym nie przydziela się godzin ponadwymiarowych, jest katalogiem zamkniętym. Nie można więc go rozszerzyć o inne grupy pracowników.

Wśród wymienionych wyżej nauczycieli nie znajdziemy nauczyciela zwolnionego częściowo ze świadczenia pracy w związku z działalnością związkową.

Nauczyciele zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy na podstawie ustawy o związkach zawodowych nie mają natomiast obniżonego pensum dydaktycznego.

Natomiast zakaz pracy w godzinach ponadwymiarowych, o którym mowa w art. 42a ust. 3 Karty Nauczyciela, dotyczy obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zająć. **Oznacza to, że wspomniany przepis nie ma zastosowania do nauczycieli zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na podstawie ustawy o związkach zawodowych.**

Dlatego też nauczyciel korzystający z częściowego zwolnienia na podstawie art. 31 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie podlega zakazowi pracy w godzinach ponadwymiarowych i godzinach doraźnych zastępstw.

Rozciąganie zapisu 42a ust. 3 ustawy — Karta Nauczyciela na zwolnienie działaczy związkowych nie ma podstaw prawnych.

Dodatkowe zatrudnienia nauczyciela związkowca zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej (oddziale ZNP.

Nauczyciel samodzielnie podejmuje decyzję o podjęciu dodatkowej pracy i może zrobić to bez informowania dyrektora o tym fakcie. Dyrektor szkoły nie może zabronić nauczycielowi podjęcia dodatkowego zatrudnienia w innej placówce. Przepis o zgodzie dyrektora na podjęcie dodatkowej pracy już nie obowiązuje.

Przepis mówiący, że podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia na podstawie stosunku pracy w innej szkole przez nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć wymaga uzyskania pisemnej zgody dyrektora szkoły wskazanej jako podstawowe miejsce zatrudnienia obowiązywał w okresie od dnia 1 września 2017 r. do dnia 31 sierpnia 2019 r. – **podstawa prawna:** art. 222 ust. 1 ustawy przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe.

Art. 222 ust. 1 ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe nie może być stosowany po 31 sierpnia 2019 r. Z tego względu, mając też na uwadze generalną zasadę swobody zatrudnienia z art. 10 § 1 Kodeksu pracy, **dyrektor nie może zabronić nauczycielowi podejmowania dodatkowego zatrudnienia.** Może jednak wymagać od niego pełnej dyspozycyjności.

Dyrektor nie może zakazać nauczycielowi zatrudnienia w innej szkole. Obecnie nauczyciel nie ma obowiązku informować pracodawcy o podjęciu zatrudnienia u innego pracodawcy. Tym samym – dyrektor nie może nie wyrazić zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia.

V. Podsumowanie – odpowiedzi na pytania

Analiza powyższych norm prawnych w kontekście podanego stanu faktycznego i zadanych pytań **prowadzi do wniosku:**

Ad.1. Częściowe oddelegowanie do pracy związkowej **nie stanowi formalnej przeszkody w przydzieleniu nauczycielowi godzin ponadwymiarowych.**

Art. 42a ust. 3 Karty Nauczyciela, nie ma zastosowania do nauczycieli zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na podstawie ustawy o związkach zawodowych. Przede wszystkim przepis ten dotyczy nauczycieli, którym obniżono pensum dydaktyczne zgodnie z aktem prawnym wydanym przez organ prowadzący szkołę oraz nauczycielom niepełnosprawnym zaliczonym do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Karta Nauczyciela ustala krąg osób, które są objęte zakazem pracy w godzinach ponadwymiarowych. Zaliczamy do nich:

- ❖ nauczycieli realizujących zwiększone pensum – **podstawa prawna:** art. 42 ust. 5a Karty Nauczyciela;
- ❖ dyrektorów, wicedyrektorów, nauczycieli pełniących stanowiska kierownicze w szkole (w tym również nauczycieli, którzy obowiązki kierownicze pełnią w zastępstwie nauczycieli, którym powierzono stanowiska kierownicze) – **podstawa prawna:** art. 42 ust. 6a w związku z ust. 6 Karty Nauczyciela ;
- ❖ nauczycieli, którym obniżono tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć w uchwale organu prowadzącego (np. ze względu na doskonalenie się, wykonywanie pracy

naukowej czy ze względu na szczególne warunki pracy) – **podstawa prawna:** art. 42 a ust.1 Karty Nauczyciela;

- ❖ nauczycieli niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – **podstawa prawna:** art. 42 ust. 1a Karty Nauczyciela

Rozciąganie zapisu 42a ust. 3 ustawy — Karta Nauczyciela na zwolnienie działaczy związkowych nie ma podstaw prawnych

Art. 31 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych odnosi się do częściowego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, a nie do obniżenia tygodniowego wymiaru zajęć. Jest to odrębna instytucja prawna. Natomiast zakaz pracy w godzinach ponadwymiarowych, o którym mowa w art. 42a ust. 3, dotyczy obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Dlatego też nauczyciel korzystający z częściowego zwolnienia na podstawie art. 31 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie podlega zakazowi pracy w godzinach ponadwymiarowych.

Ad.2. Nauczyciele zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej (oddziale ZNP), mają prawo i obowiązek realizacji godzin ponadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw na zasadach określonych w przepisach Karty Nauczyciela.

Do nauczycieli zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej (Oddziale ZNP) nie ma zastosowania art. 42 a ust. 3 Karty Nauczyciela, zakazujący przydzielania godzin ponadwymiarowych nauczycielowi korzystającemu z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Odmowa przydzielania tym nauczycielom godzin ponadwymiarowych lub doraźnych zastępstw z powodu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy mogłaby zostać uznana za formę dyskryminacji bezpośredniej ze względu na przynależność związkową (art. 18^{3a} § 1-3 Kodeksu pracy) i narażać pracodawcę na odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy.

Ad.3. Dyrektor nie może zakazać nauczycielowi zatrudnienia w innej szkole. Obecnie nauczyciel nie ma obowiązku informować pracodawcy o podjęciu zatrudnienia u innego pracodawcy. Tym samym – dyrektor nie może nie wyrazić zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia.

Art. 222 ust. 1 ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe nie może być stosowany po 31 sierpnia 2019 r. Z tego względu, mając też na uwadze generalną zasadę swobody zatrudnienia z art. 10 § 1 Kodeksu pracy, **dyrektor nie może zabronić nauczycielowi podejmowania dodatkowego zatrudnienia.** Może jednak wymagać od niego pełnej dyspozycyjności. Powyższe dotyczy to również oddelegowanych, tj. nauczycieli zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej (oddziale ZNP).


Jedyne, co musi dopełnić osoba oddelegowana, tj. nauczyciel zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej (oddziale ZNP) to zastosować się do §6 ust. 6 Regulaminu praw i obowiązków członków władz i organów statutowych

oraz działaczy ZNP zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na czas pełnienia funkcji w ZNP (przyjętego przez Zarząd Główny ZNP w dniu 20 grudnia 2016 r.

Zgodnie z przywołanym przepisem oddelegowany, tj. nauczyciel zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej (oddziale ZNP) **może podjąć dodatkowe zatrudnienie tylko za zgodą prezesa ogniwa wyższego szczebla.** Zgoda może zostać cofnięta przez organ upoważniony do jej wydania w wypadku, gdy dodatkowe zatrudnienie koliduje z wykonywaniem powierzonych obowiązków.

Opracował: Stanisław Kłak - doradca ds. prawnych: specjalista prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, prawa oświatowego oraz prawa związkowego

Rzeszów, 4 stycznia 2023 r.

Doradca ds. prawnych
prawo pracy i prawo oświatowe

mgr Stanisław Kłak