

Sygn. akt IV P 80/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 kwietnia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	Kierownik sekretariatu Anna Górka

po rozpoznaniu w dniu 8 kwietnia 2022 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa A. Ł.

przeciwko Liceum Ogólnokształcącemu im. S. C. w C.

o wynagrodzenie

1. Zasądza od pozwanego Liceum Ogólnokształcącego im. S. C. w C. na rzecz powódki A. Ł. kwotę 2 189,79 zł (dwa tysiące sto osiemdziesiąt dziewięć złotych 79/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 listopada 2021 r. do dnia zapłaty
2. Zasądza od pozwanego Liceum Ogólnokształcącego im. S. C. w C. na rzecz powódki A. Ł. kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu
3. Wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.207,33 zł .

Sygn. akt IV P 80/21

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki A. Ł. wniosła przeciwko pozwanemu Liceum Ogólnokształcącemu im. S. C. w C. o zapłatę kwoty 2189,79 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazała, że w roku szkolnym 2019/2020 powódce został przyznany tygodniowy wymiar czasu pracy w wysokości 18 godzin w ramach pełnego etatu i 12,11 godzin ponadwymiarowych. Pomimo wykonywania pracy zdalnie powódka pracowała w niezmiennym wymiarze godzin pracy, zgodnie z planem i przydziałem na rok 2019/2020 obejmującym godziny obowiązkowe i ponadwymiarowe, co potwierdzają odpowiednio wpisy na platformie M. i G. C. oraz wpisy w dzienniku elektronicznym. Praca na powyższych platformach została określona w treści Zarządzenia Dyrektora z 24.03.2020 r. oraz w Obowiązках pracownika w związku ze zleceniem wykonywania pracy zdalnej z 2.04.2020 r. Jednak za miesiące maj i czerwiec 2020 r. nie wypłacono powódce należnego wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. W maju 2020 r. powódka przepracowała 36

godziny ponadwymiarowe a otrzymała wynagrodzenie za 14 godzin a w czerwcu 2020 r. przepracowała 51 godzin ponadwymiarowych a otrzymała wynagrodzenie za 12 godzin. Tym samym powódka nie otrzymała wypłaty za 22 godziny przepracowane w maju 2020 r. i za 39 godzin przepracowane w czerwcu 2020 r. według stawki za jedną godzinę 35,898 zł.

Pełnomocnik pozwanego liceum w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa w całości i orzeczenie o kosztach procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu pełnomocnik pozwanego Liceum Ogólnokształcącego im. S. C. w C. podniósł, iż w maju i czerwcu 2020 r. zgodnie z zarządzeniem nr (...) dyrektora szkoły z 4.05.2020 r. w sprawie wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, nauczyciele realizowali zajęcia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość w ramach obowiązującego ich dotychczas tygodniowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub na ich rzecz w ramach obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

W związku z wprowadzeniem kształcenia na odległość powódka nie sprawowała bezpośrednio opieki nad uczniami, a jedynie przekazywała materiały, instrukcje i wskazówki do nauki uczniów w domu za pośrednictwem platform internetowych i dziennika elektronicznego, zgodnie z zarządzeniem dyrektora szkoły (...) z 24.03.2020 r. Dyrektor szkoły na podstawie § 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 20.03.2020 r. w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19 wydała zarządzenie nr (...) z 4.05.2020 r. regulujące kwestię czasu pracy nauczycieli.

Uzasadnienie faktyczne:

Powódka A. Ł. pracowała w pozwanym Liceum Ogólnokształcącym im. S. C. w C. od 1.09.1998 r. do 31.08.2021 r. na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego i informatyki.

(bezsporne).

W roku szkolnym 2019/2020 powódce został przyznany tygodniowy wymiar czasu pracy w wysokości 18 godzin w ramach pełnego etatu i 12,11 godzin ponadwymiarowych.

(niesporne, nadto Aneks nr (...) do arkusza organizacji (...) w C., załącznik do akt sprawy).

Pracodawca nie kwestionował oświadczenia powódki o zrealizowaniu przez nią w roku szkolnym 2019/2020 podstawy programowej z języka niemieckiego i informatyki. Powódka zrealizowała wszystkie jej przydzielone godziny w okresie nauczania zdalnego.

(bezsporne).

Dyrektor Liceum Ogólnokształcącego im. S. C. w C. zarządzeniem nr (...) z 24 marca 2020 r. wydanym na podstawie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 20.03.2020 r. w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19 oraz rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 20.03.2020 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, zobowiązała wszystkich nauczycieli do czasu powrotu uczniów do szkoły do organizacji zajęć edukacyjnych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość w ramach obowiązującego ich dotychczas tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych i wychowawczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz. Po przekroczeniu tego wymiaru zajęcia będą mogły być realizowane w ramach godzin ponadwymiarowych (zgodnie z przydzielonym w tym roku pensum i godzin ponadwymiarowych). Dodatkowo zobowiązano nauczyciela informatyki do udzielania wszelkiej pomocy merytorycznej i sprzętowej w celu realizacji kształcenia na odległość dla nauczycieli, uczniów i ich rodziców.

(dowód: zarządzenie dyrektora z 24.03.2020 r. k.10-12).

W załączniku nr 3 z 22.04.2020 r. zobowiązano do potwierdzania obecności w pracy w formie wpisu do e-dziennika, który obejmować będzie temat zajęć. Jedynie bieżące wpisy w e-dzienniku będą potwierdzeniem wykonania zadań. Praca zdalna polegać będzie na wyborze różnorodnych narzędzi do pracy zdalnej, spośród dostępnych platform i narzędzi. Narzędziami obowiązkowymi pozostają: e-dziennik oraz do wyboru Gogle C., Zoom, M., M., M., S. i inne do momentu ustalenia jednej obowiązującej platformy oraz na wyborze różnorodnych, przeplatających się form pracy zdalnej m.in. materiały wysyłane do ucznia poprzez dziennik elektroniczny, polecenia i instrukcje wysyłane na komunikatory i mailowo, indywidualne konsultacje online lub mailowe, prowadzenie zajęć online (w miarę możliwości) w rzeczywistym czasie z całą klasą, grupą, oglądanie, słuchanie wskazanych form w mediach ogólnodostępnych, TV, radio.

(dowód: załącznik z 22.04.2020 r. k.13-15).

Dyrektor Liceum Ogólnokształcącego im. S. C. w C. zarządzeniem nr (...) z 4 maja 2020 r. wydanym na podstawie § 7 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 20.03.2020 r. w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19 oraz rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 20.03.2020 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19 określiła, że nauczyciele realizują zajęcia z wykorzystaniem technik i metod kształcenia na odległość zgodnie z obowiązującym ich przed dniem wejścia w życie rozporządzenia tygodniowym wymiarem godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub na ich rzecz, w ramach obowiązkowego wymiaru godzin i zajęć.

(dowód: zarządzenie dyrektora z 4.05.2020 r. k. 49).

Kluczowe znaczenia mają metody o techniki kształcenia na odległość, tj. specjalne materiały i pomoce dydaktyczne do wykorzystania w procesie uczenia się, lekcje online, wykorzystanie platform edukacyjnych, e-dziennika, poczty mailowej, komunikatorów. Nauczyciel przygotowuje materiały dydaktyczne, które umieszcza w sieci lub przesyła bezpośrednio swoim uczniom. Przez sieć daje wskazówki, przekazuje instrukcje, kieruje procesem dydaktycznym, stwarzając warunki do pracy indywidualnej, grupowej i zespołowej.

Priorytetem w zaliczaniu godzin będą: zajęcia z przedmiotów objętych egzaminami zewnętrznymi, zajęcia wymagające wysokiej indywidualizacji pracy z uczniem, zajęcia języków obcych wymagające bezpośredniego i indywidualnego kontaktu z nauczycielem (konwersacje online).

(dowód: Z. zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość k. 50).

Podczas spotkania dyrektora szkoły z nauczycielami 5.05.2020 r. dyrektor poinformowała nauczycieli, że przy zaliczaniu godzin ponadwymiarowych bierze pod uwagę efektywność pracy a za pracą ponadwymiarową w klasach trzecich będą wypłacane uśrednienia.

(dowód: informacja ze spotkania k.69).

Podczas zebrania Rady Pedagogicznej 8 maja 2020 r. Dyrektor pozwanego liceum poprosiła by wszyscy już pracowali na platformie M.. Poinformował o możliwości zwracania się o pomoc techniczną i możliwością jeszcze lepszego zapoznania się z platformą przy pomocy specjalnych polików.

(dowód: protokół z zebrania Rady Pedagogicznej z 8 maja 2020 r. załącznik do akt sprawy).

Powódka wykonywała pracę zdalnie za pomocą e-dziennika, komunikatora B. B. B., G. C. i F., D. oraz M..

(dowód: logowania w e-dzienniku k.78, historia logowań w komunikatorze B. B. B. k. 99, wiadomości wysłane i odebrane e-dziennik oraz historia logowań powódki załącznik do akt).

Powódka w nauczanych przez nią klasach w okresie od 1.05.2020 r. do 30.06.2020 r. wpisała w e-dzienniku wszystkie tematy prowadzonych przez nią przedmiotów.

(dowód: wydruk z e-dziennika k.79-86).

Do czasu pracy powódki w maju i czerwcu 2020 r. pracodawca zaliczył tylko czas połączenia na platformie M.. Za nadgodziny w klasach pierwszych i drugich nie wypłacono wynagrodzenia, jedynie wypłacono uśrednione wynagrodzenie za nadgodziny w klasach trzecich.

(dowód: zeznania świadka I. L. k. 102-103 od 01:29:19 do 01:37:49, M. P. k.135-136 od 01:10:01 do 01:44:29, I. K. k. 137 od 01:52:58 do 02:02:28, wiadomość tekstowa k. 128).

Nauczyciele nie widzieli na jakiej zasadzie zaliczano im czas pracy.

(dowód: zeznania A. D. od 2:46:47 do 02:48:39, K. F. od 02:55:01 do 02:57:23 k.139).

Powódce w okresie od 1 do 7 czerwca 2020 r. wyznaczono konsultacje z informatyki i języka niemieckiego.

(dowód: harmonogram konsultacji k. 88-89).

Powódka została powołana do zespołów nadzorujących egzamin maturalny 8.06.2020 r. z j. polskiego 180 minut, 9.06.2020 r. z matematyki 170 minut, 15.06.2020 r. 180 minut oraz do pełnienia dyżurów przy wejściu do szkoły 10.06.20 r. , 17.06.20 r.

(dowód: powołanie zespołów nadzorujących k.90-

Pracodawca Liceum Ogólnokształcące w C. w od 4 maja do 26 czerwca 2020 r. zaliczyło poszczególne minuty łączenia się powódki z uczniami w godzinach od 8⁰⁰ do (...).

(dowód: wykaz przepracowanych minut przez powódkę k.52-56).

Pozwane liceum wypłaciło powódce za 05.2020 r. nadgodziny w kwocie 502,46 zł a za 06/2020 r. nadgodziny w kwocie 430,53 zł .

(dowód: wydruk bankowych przelewów k.23-24, zestawienie godzin ponadwymiarowych k.67-68, zaświadczenie k. 72).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone wg. zasad jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 7207,33 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie k.47).

Uzasadnienie prawne:

Zdaniem sądu powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z dyspozycją przepisu art. 3 k.p. pracodawcą dla powódki jest pozwane Liceum Ogólnokształcące im. S. C. w C..

W niniejszej sprawie stan faktyczny w istocie nie był sporny czy kwestionowany przez strony. Sąd uznał za wiarygodne dowody przedstawione przez strony postępowania, w tym dokumenty i zeznania świadków.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż zasada określona w przepisie art. 80 k.p., w myśl której wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną ma zastosowanie również do nauczycieli (vide: wyrok SN z 2004-10-21 I PK 671/03).

Przepis art. 42 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela przewiduje, że czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień.

W ramach czasu pracy, o którym mowa w ust. 1, oraz ustalonego wynagrodzenia nauczyciel obowiązany jest realizować:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7;
- 2) inne czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły, ze szczególnym uwzględnieniem zajęć opiekuńczych i wychowawczych wynikających z potrzeb i zainteresowań uczniów;
- 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

W myśl art. 30 ust. 1 pkt 3 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela jednym ze składników wynagrodzenia nauczyciela jest wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.

Ograniczenia funkcjonowania przedszkoli, szkół i placówek oświatowych, wynikały z wprowadzonych rozporządzeń Ministra Edukacji Narodowej z 11 marca 2020 r. w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, a następnie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 20 marca 2020 r. w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty. Kolejne nowelizacje zobligowały nauczycieli i dyrektorów do stosowania technik zdalnego nauczania, a nauczyciele i uczniowie do końca roku szkolnego musieli dostosować się do pracy zdalnej.

W ocenie sądu praca zdalna podczas pandemii i tzw. lockdown-u nie mieści się w pojęciu pracy związanej z przygotowaniem do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym. Powyższą pracę należy zaliczyć do pracy dydaktycznej realizowanej bezpośrednio z uczniami. Podstawowe formy działalności dydaktyczno-wychowawczej określa art. 64 ust. 1 ustawy o systemie oświaty z 7 września 1991 r. (t.j. Dz. U. z 2004 r. nr 256, poz. 2572 ze zm.).

W spornym okresie powódka miała wykonywać pracę zdalnie na podstawie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 20 marca 2020 roku w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem C. -19 (Dz.U.493). Zarówno w powołanych wyżej § 7 ust. 1 jak i w § 11 tego rozporządzenia mowa jest o zajęciach realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Treść § 7 rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 mówi o „zajęciach realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość w ramach obowiązującego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin dydaktycznych”.

Z wyżej wymienionych przepisów wynika, że w okresie stanu epidemii nauczyciele realizują zajęcia ponadwymiarowe **w dotychczasowym zakresie godzinowym** z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Dyrektor szkoły ma jedynie prawo do ustalenia zasad zaliczenia godzin zajęć do godzin ponadwymiarowych.

Organizacja pracy szkoły, przydział godzin poszczególnym nauczycielom leży w gestii dyrektora szkoły. Kompetencja w zakresie ustalania **zasad zaliczania do wymiaru godzin** poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, w tym także zajęć realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych, **należy do dyrektora** jednostki systemu oświaty. Do kompetencji dyrektora należy również ustalenie zasad dokumentowania poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, w tym także zajęć realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych. Tak więc nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za zrealizowane w tym okresie godziny

ponadwymiarowe ustalone zgodnie z zasadami określonymi przez dyrektora szkoły. W przypadku zatem świadczenia przez nauczycieli w tym okresie pracy polegającej na wspieraniu uczniów w samodzielnej nauce w domu, wysłaniu materiałów, instrukcji i zadań do samodzielnej nauki i kontaktowaniu się z nimi przy wykorzystaniu np.: dziennika elektronicznego, strony internetowej szkoły lub placówki, mailingu do rodziców, a w przypadku starszych uczniów bezpośredniego kontaktu elektronicznego, itp., praca ta realizowana była w ramach obowiązującego nauczycieli tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Możliwe jest również uznanie zajęć realizowanych przez nauczycieli w tym okresie za pracę w godzinach ponadwymiarowych.

Do kompetencji dyrektora należy również ustalenie zasad dokumentowania tej pracy. - Nauczyciel otrzymuje zatem wynagrodzenie za zrealizowane w tym okresie godziny ponadwymiarowe ustalone zgodnie z zasadami określonymi przez dyrektora szkoły.

Ewidencjonowanie czasu pracy w pracy zdalnej wymaga od pracodawcy określenia sposobu potwierdzania przez pracowników obecności w pracy. Sposobem takim może być np.: wysłanie maila lub SMS-a do przełożonego, potwierdzające rozpoczęcie pracy, zalogowanie się w określonym systemie teleinformatycznym lub na komunikatorze wykorzystywanym w kontaktach służbowych, zaznaczenie rozpoczęcia pracy w odpowiedniej aplikacji do zarządzania czasem pracy, która daje taką możliwość i w której zaznacza się następnie także zakończenie pracy.

Sposób potwierdzania obecności w pracy w trakcie świadczenia pracy zdalnej powinien wynikać z polecenia wykonywania pracy zdalnej lub z regulaminu pracy zdalnej, jeśli pracodawca zdecyduje się na jego wprowadzenie.

Oznacza to, że dyrektor szkoły powinien określić, w jaki sposób nauczyciel ma wykazać realizację godzin dydaktycznych, w tym ponadwymiarowych, z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Dyrektor winien określić w jaki sposób będzie liczony czas pracy nauczyciela, w szczególności jakie podejmowane czynności nauczania zdalnego będą zaliczane do czasu pracy i jak będzie ustalany czas pracy związany z ich wykonaniem. Zarządzenie dyrektora w tej sprawie powinno być czytelne i jasne oraz podane do wiadomości nauczycieli.

Nauczyciel otrzymuje zatem wynagrodzenie za zrealizowane w tym okresie godziny ponadwymiarowe ustalone zgodnie z zasadami określonymi przez dyrektora szkoły.

W przedmiotowej sprawie z zarządzeń dyrektora szkoły nr 3 z 24.03.2020 r. i nr 4 z 4.05.2020 r. wydanych na podstawie rozporządzeń MEN z 11.03.2020 r. i 20.03.2020 r. jednoznacznie wynika, iż nauczyciele mają obowiązek realizacji zajęć z wykorzystaniem technik i metod kształcenia na odległość zgodnie z obowiązującym ich przed dniem wejścia w życie rozporządzenia tygodniowym wymiarem godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub na ich rzecz, w ramach obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Godziny ponadwymiarowe nie należą do warunków pracy nauczyciela uzgodnionych w umowie o pracę lub akcie mianowania. W związku z tym możliwe jest zarówno zmniejszenie, jak i zwiększenie realizowanych przez nauczycieli godzin ponadwymiarowych w trakcie roku szkolnego, odpowiednio do potrzeb.

Dyrektor pozwanego liceum nie podjęła decyzji o zmniejszeniu powódce ilości godzin ponadwymiarowych lub pozbawieniu jej ich w całości.

Zatem powódka była zobowiązana realizować wszystkie godziny dydaktyczne z języka niemieckiego i informatyki wynikające z aneksu nr (...) obowiązującego od 2.09.2019 r. stanowiącego załącznik nr 1 do arkusza organizacji pozwanego liceum na rok szkolny 2019/2020.

Przepis dotyczący realizowania przez nauczyciela zajęć z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia w ramach obowiązującego go przed dniem wejścia w życie rozporządzenia pensum, a po jego przekroczeniu w ramach godzin ponadwymiarowych, ma zastosowanie również do zajęć realizowanych przez nauczycieli w czasie pracy zdalnej.

Dyrektor pozwanego liceum dopuszczała wszelkie formy i metody nauki zdalnej, w tym również w formie wysyłania materiałów, poleceń, zadań i instrukcji za pośrednictwem Internetu.

Pracodawca powódki nie określił szczegółowo zasad dokumentowania poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, w tym także zajęć realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych i zaliczania ich do czasu pracy nauczycieli i jego rozliczania.

Jeżeli w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty nauczyciel realizował zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze powyżej obowiązującego go tygodniowego wymiaru godzin zajęć, to przysługuje mu z tego tytułu wynagrodzenie.

W czasie pracy zdalnej nauczyciele często pracowali o wiele dłużej, choćby przygotowując materiały i narzędzia potrzebne do wykonywania pracy zdalnej, odpowiadając wieczorami na pytania uczniów, bądź sprawdzając przysłane przez uczniów wykonane zadania i je oceniając. Specyfika pracy zdalnej sprawia natomiast, że udokumentowanie przepracowanych godzin było wyzwaniem, zatem winno być brane pod uwagę rozwiązanie zadaniowe - czyli czy i co faktycznie wykonano, a nie, w jakim czasie.

W sprawie bezsporne było, iż powódka w roku szkolnym 2019 /2020 zrealizowała podstawę programową w nauczanych przez nią klasach.

Dyrektor szkoły w nie ma uprawnień do zmiany siatki godzin przeznaczonych na realizację podstawy programowej tj. obowiązkowego na danym etapie edukacyjnym zestawu treści nauczania oraz umiejętności, które muszą być uwzględnione w programie nauczania, dla poszczególnych typów szkół i klas, określonej rozporządzeniami Ministra Edukacji Narodowej. Również ramowe plany nauczania określające tygodniową liczbę godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych i zajęć z wychowawczych w poszczególnych klasach wynikają z rozporządzeń Ministra Edukacji Narodowej.

W rozpoznawanej sprawie Dyrektor pozwanej szkoły nie zmieniła arkusza organizacyjnego liceum na rok szkolny 2019/2020 opracowanego na podstawie ramowych planów nauczania, na czas nauki zdalnej, w tym też tygodniowego wymiaru godzin dydaktycznych powódki.

Ponadto nauczycielowi przysługuje też wynagrodzenie za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe wtedy, gdy był gotów do ich wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących szkoły (art. 81 § 1 Kodeksu pracy).

Za faktycznie zrealizowane godziny ponadwymiarowe nauczyciele zachowują prawo do wynagrodzenia, zgodnie z art. 80 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 ze zm. i art. 35 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, Dz. U. z 2019 r., poz. 2215.

Każda godzina pracy dydaktycznej ponad obowiązkowy wymiar godzin dydaktycznych jest pracą ponadwymiarową. Nauczyciel otrzymuje zatem wynagrodzenie za zrealizowane w tym okresie godziny ponadwymiarowe ustalone zgodnie z zasadami określonymi przez dyrektora szkoły.

W ocenie sądu sama informacja dyrektora szkoły podana podczas spotkania z nauczycielami 5.05.2020 r., że przy zaliczaniu godzin ponadwymiarowych bierze pod uwagę „efektywność pracy”, a za pracę ponadwymiarową w klasach trzecich będą wypłacane uśrednienia, nie spełnia wymogów ustalenia szczegółowych zasad zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Nie wskazano nawet kryteriów oceny efektywności pracy. Brak było jakiegokolwiek zarządzenia, które by zwalniało nauczycieli klas pierwszych i drugich z realizacji przydzielonych im godzin ponadwymiarowych z ich wyszczególnieniem. Bowiem w arkuszu organizacyjnym szkoły są wskazanie ilości godzin tygodniowo i nazwy przedmiotów przydzielonych poszczególnym nauczycielom, ale bez wskazania jakie godziny należą do obowiązkowego pensum a jakie są godzinami ponadwymiarowymi.

Podobnie prośba dyrektora wyrażona podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej z 8 maja 2020 r. „by wszyscy już pracowali na platformie M.”, nie mogła zastąpić konkretnego zarządzenia dyrektora zobowiązującego do wykorzystywania do pracy zdalnej tylko i wyłącznie platformy M. oraz szczegółowego sposobu liczenia czasu pracy zdalnej nauczycieli na tej platformie, które miałyby charakter polecenia służbowego.

Co więcej, nie poinformowano nauczycieli, że zajęcia zdalne realizowane za pośrednictwem innych platform, dotychczas wykorzystywanych, od konkretnej daty nie będą zaliczane do ich realizacji, a co za tym idzie do czasu pracy.

Również poinformowanie powódki post factum, iż w okresie od 4 maja do 26 czerwca 2020 r. zaliczano tylko poszczególne minuty łączenia się powódki z uczniami w godzinach od 8⁰⁰ do (...) i to tylko na platformie M., nie może ograniczać jej prawa do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe zrealizowane zgodnie z przydziałem godzin, również za pośrednictwem innych platform, na których były utworzone grupy klasowe i wykonane też po godzinie 15⁰⁵.

Z załącznika nr 3 z 22.04.2020 r. Obowiązki pracownika w związku z zleceniem wykonywania pracy zdalnej punktu 2 wynika, że „zobowiązuje do potwierdzania obecności w pracy w formie wpisu do e-dziennika, który obejmować będzie temat zajęć. Jedynie bieżące wpisy w e-dzienniku będą potwierdzeniem wykonania zadań”.

Zatem zdaniem sądu do czasu pracy powódki w okresie od 1.05. do 2 30.06.2020 r. należy zaliczyć wszystkie godziny lekcji zdalnych zrealizowanych z klasami, zgodnie z obowiązującym ją arkuszem organizacyjnym, co znajduje potwierdzenie w wydrukach e-dziennika (brak niewpisanych tematów dla przedmiotów nauczyciela, art. 42 ust. 7a Karty Nauczyciela) i zapisach logowania na platformach B. B. B., G. C. i F., D. oraz M..

Wypłata uśrednionego wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w całym okresie od 1.05. do 30. 06.2020 r. i to tylko w klasach maturalnych, nie znajduje podstawy w obowiązujących przepisach tj. § 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 z 3 kwietnia 2009 r. (Dz.U. nr 60, poz. 494).

Uczestnictwo nauczyciela w przeprowadzeniu egzaminu maturalnego stanowi realizację zajęć dydaktycznych w rozumieniu art. 42 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, a zatem odpłatną pracę, która może być powierzona w celu realizacji programu nauczania w godzinach ponadwymiarowych (art. 35 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela).

Więc czas pracy powódki wynikający z wyznaczenia jej konsultacji z uczniami klas maturalnych, do komisji zespołów nadzorujących egzamin maturalny i dyżurów w szkole, także należy zaliczyć do jej czasu pracy.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie art. 80 k.p. w zw. z art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela, zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie, w wysokości 2189,79 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.) zasądając od strony pozwanej na rzecz powódki kosztu procesu w kwocie 675 zł.

Wyrokowi na zasadzie przepisu art. 477² § 1 k.p.c. sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Sędzia Marek Osowicki