

Opinia prawna

w sprawie zatrudniania nauczycieli na czas powierzenia stanowiska dyrektora lub wicedyrektora szkoły/placówki wynikających ze zniżki pensum dydaktycznego

I. Cel opinii

Celem opinii jest wykazanie, w jakiej formie może być zatrudniany nauczyciel na czas powierzenia stanowiska dyrektora lub wicedyrektora szkoły/placówki wynikających ze zniżki pensum dydaktycznego

II. Opis sytuacji:

Dyrektor Szkoły, wicedyrektor szkoły mają zniżkę godzin. Godziny pozostające po zniżce są przydzielane nauczycielom w różnej formie. Również zatrudnia się nauczycieli na umowę na czas określony od 1 września do końca zajęć szkolnych. Według prezesa jednego z Oddziałów ZNP taka umowa powinna być zawarta na czas pełnienia funkcji przez dyrektora. Proszę o sporządzenie opinii prawnej w przedmiotowej sprawie.

III. Pytania:

- 1) Po objęciu stanowiska dyrektora lub wicedyrektora szkoły/placówki nauczycielowi obniżono pensum. W jakiej formie winni być zatrudniani nauczyciele na czas powierzenia stanowiska dyrektora lub wicedyrektora szkoły/placówki wynikających ze zniżki pensum dydaktycznego?
- 2) Czy do obsady zwolnionych godzin może być zatrudniony nowy nauczyciel – na podstawie umowy o pracę na czas określony?
- 3) Czy nauczyciel może być zatrudniony na czas określony do końca zajęć szkolnych, czy na okres powierzenia stanowiska dyrektora lub wicedyrektora szkoły/placówki?

IV. Podstawa prawna

- 1) Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz. U. z 2021 r. poz. 1762, ze zm.) – **art. 10 ust. 7, art. 91c.**
- 2) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, ze zm.) – **art. 30 §1 pkt 4,**

V. Orzecznictwo sądowe:

- 1) Wyrok SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 62/06, Pr. Pracy 2007, nr 2, s. 31
- 2) Wyrok SN z dnia 29 stycznia 2008 r., I PK 169/07, LEX nr 448147

Analiza Prawna:

Karta Nauczyciela w art. 42 ust.6 stanowi o tym, że dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole, a także nauczycielowi, który obowiązki kierownicze pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć w zależności od wielkości i typu szkoły oraz warunków pracy lub zwalnia się ich od obowiązku realizacji zajęć, o których mowa w ust. 3.

Zasady udzielania i rozmiar tych obowiązkowych obniżek określa oraz przyznaje zwolnienia od obowiązku realizacji zajęć organ prowadzący, za który działa w przypadku samorządowych jednostek oświatowych odpowiednio rada gminy, rada powiatu, sejmik województwa – art. 42 ust. 7 pkt 2 w zw. z art. 91d pkt 1 Karty Nauczyciela. W konsekwencji rada gminy powinna podjąć uchwałę, na podstawie której w sposób jednoznaczny możliwe będzie ustalenie, jaką liczbę godzin zajęć bezpośrednio z uczniami dyrektorzy oraz wicedyrektorzy mają obowiązek realizować na skutek zniżki pensum. Organ prowadzący może więc zdecydować o całkowitym zwolnieniu dyrektora z obowiązku realizacji pensum. Ostatecznego rozmiaru zniżki pensum nie może określić wójt (burmistrz, prezydent miasta) poprzez zatwierdzenie arkusza organizacyjnego.

W związku z powyższym pozostają godziny dydaktyczno-wychowawcze po obniżce obowiązkowego tygodniowego wymiaru godzin (pensum), które dyrektor szkoły/placówki musi zagospodarować. Godziny te mogą być zagospodarowane – rozdysponowane w różnej formie, tj. w różny sposób. Poniżej przedstawiono rozwiązania prawne w tym zakresie.

Zasadą jest, że stosunek pracy z nauczycielem – z wyjątkiem przewidzianym dla nauczycieli stażystów – nawiązywany jest na czas nieokreślony lub na podstawie mianowania. W pewnych przypadkach przepisy pozwalają jednak na zawarcie umowy o pracę na czas określony nawet z nauczycielami mianowanymi i dyplomowanymi.

Zgodnie z art. 10 pkt. 7 Karty Nauczyciela w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony. Oznacza to, że na podstawie przywołanego przepisu Karta Nauczyciela przewiduje zatrudnienie nauczyciela bez względu na posiadany stopień awansu zawodowego na podstawie umowy na czas określony w dwóch sytuacjach, tj., gdy potrzeba taka wynika z:

- 1) organizacji nauczania, lub
- 2) **konieczności zastąpienia nieobecnego nauczyciela w pracy**

W myśl wyżej przywołanego przepisu zawarcie umowy na czas określony jest prawnie możliwe tylko wówczas, gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania. Przepis ten, jako regulujący wyjątek od zasady, należy wyklądać ściśle. Zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy staje się konieczne w świetle wynikających z tego przepisu przesłanek. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy. Byłoby to sprzeczne z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek prawny nauczyciela mianowanego" (wyrok SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 62/06, Pr. Pracy 2007, nr 2, s. 31 oraz wyrok SN z dnia 29 stycznia 2008 r., I PK 169/07, LEX nr 448147).

Umowa na czas określony należy do kategorii umów terminowych. Jej podstawową cechą jest to, że strony z góry ustalają, jak długo chcą wiązać się umową. Po umowę tego rodzaju strony sięgają wówczas, gdy zatrudnienie pracownika dotyczy wykonywania zadań w określonym z góry czasie albo gdy wiązanie się na stałe

z różnych powodów nie jest w interesie stron. Jak każda umowa o pracę, tak i umowa na czas określony jest zgodnym oświadczeniem woli stron pracownika i pracodawcy. Pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy, a pracodawca do zapłaty za tę pracę ustalonego wynagrodzenia.

Umowa o pracę na zastępstwo jest rodzajem umowy na czas określony, jednak okres jej trwania jest uzależniony od nieobecności pracownika zastępowanego.

W tego rodzaju umowie nie powinno się określać daty końcowej jej trwania. Wynika to stąd, że często trudno określić dokładnie, przez jaki okres będzie trwała usprawiedliwiona nieobecność (np. od momentu korzystania ze zwolnienia lekarskiego w czasie ciąży po ewentualny urlop wychowawczy, urlop rodzicielski, urlop dla poratowania zdrowia, w przypadku ustalania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego na kolejne okresy przez ZUS), a umowa na zastępstwo jest zależna od okresu nieobecności zastępowanego nauczyciela, dlatego też ulega rozwiązaniu w chwili powrotu do pracy nieobecnego nauczyciela (zob. art. 30 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela).

Jeżeli dyrektor szkoły chce zapewnić zastępstwo za nauczyciela przez cały czas trwania jego nieobecności w pracy przez jednego nauczyciela, bez względu na to, jak długo ona nie będzie trwała, wystarczy, że w umowie wskaże, kogo ma zastępować nowozatrudniony nauczyciel.

Umowa o pracę na zastępstwo może zawierać dane dotyczące zastępowanego nauczyciela w takim zakresie, w jakim jest to uzasadnione okolicznościami.

Realizacja godzin wynikających ze zniżki pensum dydaktycznego **nauczyciela**, któremu powierzono stanowisko **dyrektora** może stanowić wystarczające uzasadnienie do **zatrudnienia nauczyciela, m.in w dwojaki sposób, tj.:**

- 1) **na czas określony**, gdyż funkcja ta jest powierzana na **czas określony**,
- 2) na czas zastępstwa pełnienia funkcji dyrektora lub funkcji wicedyrektora szkoły/placówki.

Ponadto te godziny można przydzielić:

- 1) nauczycielowi jako podwyższone pensum na okres powierzenia funkcji dyrektora lub wicedyrektora szkoły,
- 2) nauczycielowi (nauczycielom) jako godziny nadwymiarowe.

VI. Wnioski końcowe – podsumowanie

Na podstawie przedstawionego opisu sprawy oraz analizy powyższych norm prawnych w kontekście podanego stanu faktycznego i zadanych pytań **prowadzi do wniosku:**

Ad. 1. Po objęciu stanowiska dyrektora szkoły nauczycielowi obniżono pensum godzin. Realizacja godzin wynikających ze zniżki pensum dydaktycznego **nauczyciela**, któremu powierzono stanowisko **dyrektora** lub wicedyrektora może stanowić wystarczające uzasadnienie do **zatrudnienia nauczyciela, m.in w dwojaki sposób, tj.:**

- 1) **Na czas określony**, gdyż funkcja dyrektora lub wicedyrektora szkoły/placówki jest powierzana na **czas określony**. Dzień zakończenia umowy o pracę zawartej na czas określony wyznacza konkretna data, tj. data zakończenia pełnienia funkcji dyrektora lub wicedyrektora szkoły/placówki. Taka forma

nawiązania stosunku pracy może okazać się kłopotliwa w sytuacjach nadzwyczajnych, tj. w sytuacji gdy przed czasem dyrektor zrezygnuje z pełnienia funkcji lub zostanie odwołany z funkcji przed upływem kadencji. Wówczas będziemy mieć problem z zabezpieczeniem godzin dla dyrektora, który zrezygnował lub został odwołany z funkcji dyrektora szkoły/przedszkola. W takiej sytuacji osoba pełniąca obowiązki dyrektora winna zastosować wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony z zachowaniem okresów wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia dla umów na czas określony, jak i na czas nieokreślony jest określony w ten sam sposób i jest on uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Okres wypowiedzenia na czas określony wynosi:

- 2 tygodnie - przy zatrudnieniu nieprzekraczającym 6 miesięcy,
- 1 miesiąc - jeżeli zatrudnienie wynosi co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące - gdy zatrudnienie trwa minimum 3 lata.

Umowa o pracę na czas określony również może być rozwiązana za porozumieniem stron.

Pamiętaj! Umowa zawarta na czas określony w opisanej sytuacji, zgodnie z art. 10 ust. 12 w zw. ust. 16 po 36 miesiącach przekształci się na umowę na czas nieokreślony.

2) na czas zastępstwa pełnienia funkcji dyrektora lub funkcji wicedyrektora szkoły/placówki. Umowa o pracę zawarta w celu zastępstwa nieobecnego nauczyciela jest umową na czas określony obejmujący okres tej nieobecności. Z całą pewnością umowa na zastępstwo nie może jednak trwać dłużej aniżeli nieobecność w pracy zastępowanego nauczyciela. Chociaż ten przepis stanowi, że stosuje się go w sytuacji nieobecnego nauczyciela, to jednak można go zastosować do godzin pozostających po niższej godzin dla dyrektora lub wicedyrektora szkoły/placówki. Nauczyciel, któremu powierzono stanowisko dyrektora zwolnił w części dotychczasowe stanowisko nauczyciela. Można powiedzieć, że są to godziny za nieobecnego nauczyciela na dotychczasowym stanowisku. Jeżeli dyrektor chce zatrudnić nauczyciela na cały okres pełnienia funkcji dyrektora lub wicedyrektora szkoły, wówczas wystarczające będzie, jeżeli w umowie wskaże, że została ona zawarta na czas określony na okres powierzenia funkcji dyrektora lub dyrektora szkoły/placówki. Jest to bardzo korzystne i bezpieczne rozwiązanie prawne, w szczególności, gdy przed czasem dyrektor zrezygnuje z pełnienia funkcji lub zostanie odwołany z funkcji przed upływem kadencji. Wówczas nie będziemy mieli problemu z zabezpieczeniem godzin dla dyrektora lub wicedyrektora szkoły, który przestał być dyrektorem lub wicedyrektorem.

Ponadto te godziny można przydzielić:

- 1) nauczycielowi jako podwyższone pensum na okres powierzenia funkcji dyrektora lub wicedyrektora szkoły. Dotyczy to sytuacji, gdy nauczyciel zatrudniony jest na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze lub ma ograniczenie zatrudnienia w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.
- 2) nauczycielowi (nauczycielom) jako godziny ponadwymiarowe.

Ad. 2. Po objęciu stanowiska dyrektora lub wicedyrektora szkoły/placówki nauczycielowi obniżono pensum, do obsady zwolnionych godzin może być zatrudniony nowy nauczyciel – na podstawie umowy o pracę na czas określony. Dzień zakończenia **umowy o pracę** zawartej na czas określony wyznacza

konkretna data, tj. data zakończenia pełnienia funkcji dyrektora lub wicedyrektora szkoły/placówki. Taka forma nawiązania stosunku pracy może okazać się kłopotliwa w sytuacjach nadzwyczajnych, tj. w sytuacji gdy przed czasem dyrektor zrezygnuje z pełnienia funkcji lub zostanie odwołane z funkcji przed upływem kadencji.

Ad. 3. Po objęciu stanowiska dyrektora lub wicedyrektora szkoły/placówki nauczycielowi obniżono pensum, do obsady zwolnionych godzin, nowy nauczyciel nie powinien być zatrudniony na czas określony do końca zajęć szkolnych na dany rok szkolny. W takiej sytuacji należałoby co roku odnawiać umowę o pracę na czas określony do końca zajęć lekcyjnych w danym roku szkolnym. Zatrudnienie nowego nauczyciela winno być dokonane na czas powierzenia funkcji dyrektora lub wicedyrektora szkoły/placówki, co wynika z art. 10 ust. 7 pierwsza część ustępu Karty Nauczyciela, tj. w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania. W przeciwnym przypadku taki nauczyciel będzie się domagał zawarcia umowy o pracę na okres powierzenia funkcji dyrektora lub wicedyrektora szkoły/placówki. Będzie to przesłanka do wystąpienia nauczyciela do właściwego sądu pracy. Nauczyciel, któremu powierzono funkcje dyrektora lub wicedyrektora szkoły/placówki powoduje zmiany w organizacji nauczania szkoły/placówki.

Rzeszów, 23 maja 2022 r.

**Opracował: Stanisław Kłak doradca ds. prawnych ZOP ZNP – specjalista
z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
prawa oświatowego oraz prawa związkowego**

Doradca ds. prawnych
prawo pracy i prawo oświatowe

mgr Stanisław Kłak