

Anna Ziółkowska

# KARTA NAUCZYCIELA

## PRAKTYCZNE ASPEKTY



Anna Ziółkowska

# KARTA NAUCZYCIELA

Praktyczne aspekty

Warszawa 2023

Projekt okładki

**Dorota Zając**

Opracowanie redakcyjne

**Magdalena Regulska-Kiwak**

Opracowanie typograficzne i łamanie

**Paula Buler**

Stan prawny: wrzesień 2023 r.

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy

Wydanie 1/2023

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY

WARSZAWA 2023

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

## Spis treści

<b>I. INFORMACJE WSTĘPNE</b>	<b>5</b>
1. Podmiotowy i przedmiotowy zakres zastosowania Karty nauczyciela	5
2. Akty prawa miejscowego	6
3. Inne akty prawne	9
4. Dyrektor placówki	10
5. Feryjność, nieferyjność placówki	11
<b>II. RÓŻNICE ZWIĄZANE Z ZATRUDNIENIEM NA PODSTAWIE KARTY NAUCZYCIELA I NA PODSTAWIE KODEKSU PRACY</b>	<b>12</b>
1. Wzajemna relacja Karty nauczyciela i Kodeksu pracy	12
1.1. Nawiązanie stosunku pracy	13
1.2. Pojęcie stanowiska pracy	14
1.3. Zmiana treści stosunku pracy	15
1.4. Rozwiązanie stosunku pracy	15
1.5. „Redukcja etatów”	17
1.6. Ochrona trwałości stosunku pracy	18
1.7. Wygaśnięcie stosunku pracy	19
1.8. Umowy cywilnoprawne	19
2. Czas pracy	20
2.1. Normy czasu pracy	20
2.2. Ewidencja czasu pracy	21
3. Wynagrodzenie za pracę	22
3.1. Wynagrodzenia a inne świadczenia ze stosunku pracy	22
3.2. Wysokość wynagrodzenia	22
3.3. Termin wypłaty należności ze stosunku pracy	23
3.4. Dodatek za pracę w nocy	24
3.5. Wynagrodzenie za pracę w dniach wolnych od pracy	24
3.6. Praca w niedziele i święto	24
3.7. Dodatkowe wynagrodzenie roczne	24
4. Zakres zastosowania Karty nauczyciela w zależności od wymiaru etatu	25
5. Pozostali pracownicy placówek oświatowych	25
6. Techniczne bezpieczeństwo pracy	27

<b>III. POZOSTAŁE UPRAWNIENIA OSÓB ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE KARTY NAUCZYCIELA</b>	<b>28</b>
1. Przeniesienie nauczyciela	28
2. Stan nieczynny	29
3. Uzupełnienie tygodniowego wymiaru zajęć	29
4. Ograniczenie etatu	30
5. Urlop dla poratowania zdrowia	31
6. Świadczenie urlopowe. ZFŚS	31
<b>IV. TABELARYCZNE ZESTAWIENIE RÓŻNIC POMIĘDZY REGULACJAMI ZAWARTYMI W KARCIE NAUCZYCIELA A W KODEKSIE PRACY</b>	<b>33</b>
TABELA 1	34
STOSUNEK PRACY	34
TABELA 2	
CZAS PRACY	37
TABELA 3	39
<b>WYNAGRODZENIE I INNE ŚWIADCZENIA ZE STOSUNKU PRACY</b>	<b>39</b>
Przypisy	42

# I. INFORMACJE WSTĘPNE

## 1. Podmiotowy i przedmiotowy zakres zastosowania Karty nauczyciela

Zagadnienia dotyczące zatrudnienia nauczycieli uregulowane zostały w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762 ze zm. oraz z 2022 r. poz. 1730) – dalej KN oraz w aktach wykonawczych wydanych na jej podstawie.

Ma ona zastosowanie w całości do nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w placówkach wskazanych w art. 1 ust. 1 KN, czyli w:

- publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz placówkach doskonalenia nauczycieli działających na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082 z późn. zm – dalej: Prawo oświatowe);
- okręgowych ośrodkach wychowawczych, zakładach poprawczych oraz schroniskach dla nieletnich działających na podstawie ustawy z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (Dz. U. poz. 1700);
- publicznych kolegiach pracowników służb społecznych.

Natomiast w zakresie określonym ustawą, zgodnie z art. 1b ust 2 - 5 KN, podlegają jej także nauczyciele:

- mianowani lub dyplomowani, zatrudnieni na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, w urzędach organów administracji rządowej, kuratoriach oświaty, specjalistycznej jednostce nadzoru, Centralnej Komisji Egzaminacyjnej oraz okręgowych komisjach egzaminacyjnych, organach sprawujących nadzór pedagogiczny nad okręgowymi ośrodkami wychowawczymi, zakładami poprawczymi, schroniskami dla nieletnich oraz szkołami przy zakładach karnych;
- zatrudnieni w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego;
- zatrudnieni w szkołach wymienionych w art. 1 ust. 2 pkt 1a – 1d KN;
- zatrudnieni we wskazanych w art. 1 ust. 2 pkt 2 KN:

- publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego,
- przedszkolach niepublicznych, niepublicznych placówkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1 oraz szkołach niepublicznych i niepublicznych szkołach artystycznych o uprawnieniach publicznych szkół artystycznych;
- publicznych innych formach wychowania przedszkolnego prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego oraz niepublicznych innych formach wychowania przedszkolnego; a także
- nauczyciele urlopowani na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263);
- pracownicy zatrudnieni u pracodawców niewymienionych w ust. 1 oraz ust. 2 pkt 1-3, pełniący funkcję instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz kierowników praktycznej nauki zawodu, posiadający kwalifikacje określone dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz wykonujący pracę dydaktyczną i wychowawczą w wymiarze przewidzianym dla tych nauczycieli;
- pracownicy zatrudnieni w Ochotniczych Hufcach Pracy na stanowiskach wychowawców, pedagogów oraz na stanowiskach kierowniczych, posiadający kwalifikacje, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 1, wykonujący pracę dydaktyczną i wychowawczą co najmniej w połowie obowiązującego ich czasu pracy.

Nie ma przeszkód, by w placówce prowadzonej przez organ inny niż jednostka samorządu terytorialnego lub właściwe ministerstwo pracodawca w statucie, w treści regulaminu pracy lub wynagradzania, albo indywidualnie w umowie o pracę implementował regulacje KN w szerszym zakresie niż to wynika z wyżej cytowanych przepisów.

Zakres stosowania ustawy do nauczycieli zatrudnionych w szkołach oraz w placówkach oświatowo-wychowawczych i opiekuńczo-wychowawczych prowadzonych przez kościoły i inne związki wyznaniowe określają odrębne przepisy (art. 91b ust. 3 KN).

## 2. Akty prawa miejscowego

Ustawodawca w art. 30 ust. 6 KN przyznał jednostkom samorządu terytorialnego – organom prowadzącym szkoły uprawnienie do ustalenia w drodze regulaminu:

- 1) wysokości stawek dodatków za wystugę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy, oraz za warun-

ki pracy, a także szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, z zastrzeżeniem, że:

- dodatek za wysługę lat przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany jest w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy i nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego (art. 33 KN);
- dodatek za warunki pracy przysługuje nauczycielom pracującym w trudnych lub uciążliwych warunkach, których wykaz w drodze rozporządzenia określa minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy<sup>1</sup> (art. 34 KN);
- dodatek funkcyjny z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy przysługuje nauczycielowi, któremu powierzono sprawowanie tej funkcji, a minimalna wysokość tego dodatku wynosi 300,00 zł (art. 34a KN);

2) szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, z zastrzeżeniem, że wypłaca się je według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy (art. 35 ust. 3 KN).

W orzecznictwie sądów administracyjnych ugruntowany jest pogląd, że przepis przyznający organom samorządu terytorialnego kompetencję do ustalenia szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, należy wyklądać literalnie, nie zaś rozszerzająco. W wyroku NSA z 12.03.2008 r., I OSK 1904/07 czytamy: „wskazane regulacje regulaminu nie modyfikują, ale jedynie powtarzają dosłownie unormowania przepisu art. 39 ust. 3 i 4 Karty Nauczyciela, co do terminów płatności wynagrodzenia”. W myśl zasad prawodawczych wadą nieistotną aktu prawa miejscowego będzie powtórzenie w jego treści zapisów ustawy, natomiast modyfikacja przepisów stanowić będzie przekroczenie uprawnień ustawodawczych i może stanowić podstawę do uchylenia zapisów uchwały jako sprzecznej z przepisami, w ramach rozstrzygnięcia nadzorczo wojewody. Tylko tą drogą podważać można bowiem treść uchwał organów prowadzących. Nadzór nad działalnością gminną sprawowany jest, na podstawie kryterium zgodności z prawem, przez Prezesa Rady Ministrów i wojewodę, a w zakresie spraw finansowych – regionalną izbę obrachunkową;

3) wysokości i warunków wypłacania nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, świadczenia na start, przyznanego nauczycielowi odbywającemu przygotowanie do zawodu nauczyciela w wysokości 1 000,00 zł i wypłacanego w terminie 30 dni od dnia, w którym rozpoczął on odbywanie



przygotowania do zawodu nauczyciela, jeden raz w okresie całego zatrudnienia (art. 53 KN) oraz tzw. dodatku wiejskiego (art. 54 ust. 5 KN), o ile nie zostały one określone w ustawie lub w odrębnych przepisach.

**Regulaminy te podlegają uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli (art. 30 ust. 6a KN).**

Uchwała rady gminy, miasta czy powiatu stanowi odpowiednik znanych z Kodeksu pracy regulaminów pracy i wynagradzania. Dotyczą one jednak wyłącznie nauczycieli. Dla pracowników administracji i obsługi zatrudnionych w szkołach, o ile liczba zatrudnionych przekracza 50 – winny zostać ustalone osobne regulaminy pracy i wynagradzania, wg zasad wynikających z Kp.

Ponadto w art. 42 ust. 7 KN ustawodawca przekazał organom prowadzącym szkoły kompetencje do określenia:

- 1) zasad rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego;
- 2) zasad udzielania i rozmiar obniżek tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dyrektora i wicedyrektora szkoły oraz nauczyciela pełniącego inne stanowisko kierownicze w szkole, a także nauczyciela, który obowiązki kierownicze pełni w zastępstwie oraz przyznawania ww. pracownikom zwolnień od obowiązku realizacji zajęć;
- 3) tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć:
  - nauczycieli szkół niewymienionych w ust. 3, nauczycieli szkół, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1a, nauczycieli prowadzących kształcenie w formie zaocznej, nauczycieli kolegów pracowników służb społecznych, nauczycieli kształcenia na odległość, bibliotekarzy bibliotek pedagogicznych oraz zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć w formie zaocznej i w kształceniu na odległość;
  - pedagogów, pedagogów specjalnych, psychologów, logopedów, terapeutów pedagogicznych, doradców zawodowych, z wyjątkiem nauczycieli zatrudnionych w poradniach psychologiczno-pedagogicznych, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 22 godzin;
  - nauczycieli przedszkoli i innych placówek przedszkolnych pracujących z grupami obejmującymi dzieci 6-letnie i dzieci młodsze, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 25 godzin;
  - nauczycieli praktycznej nauki zawodu we wszystkich typach szkół i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 20 godzin.

### 3. Inne akty prawne

Oprócz aktów ogólnie obowiązujących, a w przypadku placówek prowadzonych przez organy samorządu terytorialnego – aktów prawa miejscowego prawa i obowiązki nauczycieli wynikają także z wewnętrznych i indywidualnych aktów prawa pracy:

AKT PRAWNY	Placówki prowadzone przez jednostki samorządowe i rządowe	Placówki prowadzone przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego
<b>Statut</b>	Wskazuje: <ul style="list-style-type: none"> <li>• organ prowadzący,</li> <li>• strukturę placówki,</li> <li>• określa, czy mamy do czynienia z jednostką feryjną czy nieferyjną, a w przypadku zespołu – które z jednostek wchodzących w jego skład mają charakter feryjny lub nieferyjny,</li> <li>• zadania statutowe szkoły, a tym samym rodzaj zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów, do których nauczyciel zobligowany jest w ramach czasu pracy.</li> </ul>	Wskazuje: <ul style="list-style-type: none"> <li>• organ prowadzący,</li> <li>• strukturę placówki,</li> <li>• organ reprezentacji,</li> <li>• ewentualnie szerszy niż w ustawie zakres stosowania KN.</li> </ul>
<b>Regulamin pracy</b>	Zawiera informacje wynikające z art. 104 Kp dla pracowników administracji i obsługi.	Zawiera informacje wynikające z art. 104 Kp dla wszystkich pracowników.
<b>Obwieszczenie o czasie pracy</b>	W przypadku braku obowiązku tworzenia regulaminu pracy zawiera informacje dot. systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych dla pracowników administracji i obsługi.	W przypadku braku obowiązku tworzenia regulaminu pracy zawiera informacje dot. systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych.
<b>Regulamin dyżurów nauczycielskich</b>	Informacje dot. organizacji pracy w tym zakresie.	

AKT PRAWNY	Placówki prowadzone przez jednostki samorządowe i rządowe	Placówki prowadzone przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego
Regulamin ZFŚS	Obowiązek utworzenia ZFŚS.	Możliwość utworzenia ZFŚS lub rezygnacja z niego, zgodnie z ustawą o ZFŚS.
Zarządzenia dyrektora placówki	dotyczące np. organizacji pracy, zasad przyznawania dodatku motywacyjnego i innych składników wynagrodzenia, procedur anty-mobbingowych i antydyskryminacyjnych.	
Akt mianowania	W szczególności określa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• stanowisko i miejsce pracy,</li> <li>• termin rozpoczęcia pracy,</li> <li>• wynagrodzenie lub zasady jego ustalania,</li> <li>• w przypadku zatrudnienia w zespole szkół typy (rodzaje) szkół w zespole, w których pracuje nauczyciel.</li> </ul>	Nie występuje.
Umowy o pracę	Treść analogiczna do aktu mianowania – art. 14 KN.	Indywidualna treść stosunku pracy, z możliwą implementacją regulacji KN w zakresie szerszym niż wynika to z art. 1 tej ustawy.

## 4. Dyrektor placówki

Osobą odpowiedzialną za przestrzeganie przepisów prawa pracy w placówkach oświatowych jest dyrektor, który zgodnie z art. 7 ust. 1 KN m.in. kieruje szkołą, jest jej przedstawicielem na zewnątrz oraz przełożonym służbowym wszystkich pracowników szkoły.

Dyrektor jest odpowiedzialny za realizację zadań zgodnie z uchwałami rady pedagogicznej i rady szkoły, podjętymi w ramach ich kompetencji stanowiących oraz zgodnie z zarządzeniami organów nadzorujących szkołę; zapewnia pomoc nauczycielom w realizacji ich zadań i ich doskonaleniu zawodowym oraz bezpieczeństwo uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę (art. 7 ust. 2 KN).

Szkołą lub placówką kieruje, co do zasady, nauczyciel mianowany lub dyplomowany, któremu powierzono<sup>2</sup> stanowisko dyrektora. Funkcję tę może peł-

nić także osoba niebędąca nauczycielem, powołana na stanowisko dyrektora przez organ prowadzący, po zasięgnięciu opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny (art. 62 ust. 1 i 2 Prawa oświatowego).

## 5. Feryjność, nieferyjność placówki

Statut jednostki oświatowej winien wskazywać, czy ma ona charakter feryjny lub nieferyjny. Wpływa on na kwestię wymiaru oraz zasad wykorzystania urlopu wypoczynkowego jej pracowników – nauczycieli.

- Placówki feryjne – jednostki, w których organizacja pracy przewiduje ferie szkolne: urlop wypoczynkowy przysługuje nauczycielom w niej zatrudnionym w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania (art. 64 ust. 1 KN).

**WYJĄTEK:** dyrektorowi i wicedyrektorowi takiej szkoły oraz nauczycielowi pełniącemu w niej inne stanowisko kierownicze, w tym pełniącemu obowiązki kierownicze w zastępstwie przez okres co najmniej 10 miesięcy, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów (art. 64 ust. 2a KN).

- Placówki nieferyjne: w szkołach, w których nie są przewidziane ferie szkolne, nauczycielom przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów (art. 64 ust. 3 KN).

Nauczycielowi, który w ramach jednego stosunku pracy realizuje obowiązki nauczyciela szkoły feryjnej i nieferyjnej, co możliwe jest w zespołach szkół, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego określonego dla nauczyciela szkoły, w której realizuje on większą liczbę godzin zajęć, a w przypadku realizowania równej liczby godzin zajęć – jak dla nauczyciela placówki feryjnej.

Charakter jednostki ma również znaczenie w przypadku ustalania okresu wypowiedzenia w przypadku rozwiązania stosunku pracy.<sup>3</sup>

## II. RÓŻNICE ZWIĄZANE Z ZATRUDNIENIEM NA PODSTAWIE KARTY NAUCZYCIELA I NA PODSTAWIE KODEKSU PRACY

### 1. Wzajemna relacja Karty nauczyciela i Kodeksu pracy

Co do zasady zagadnienia dotyczące zatrudnienia nauczycieli uregulowane zostały w Karcie nauczyciela. Na mocy art. 91c ust. 1 te same ustawy w sprawach wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych jej przepisami, zastosowanie posiłkowe mają przepisy Kodeksu pracy. Spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy, rozpatrywane są przez sądy pracy (art. 91c ust. 2 KN).

Poprzez orzecznictwo i doktrynę ugruntował się pogląd, że zagadnienia dotyczące **nawiązania i rozwiązania stosunku pracy** nauczycieli mianowanych oraz **czasu pracy i wynagrodzeń** zostały uregulowane w KN w sposób wyczerpujący i w ich przypadku przepisy Kodeksu pracy **nie mają zastosowania posiłkowego**.

W wyroku z dnia 4.12.2003 I PK 84/03 Sąd Najwyższy stwierdził, że „zwykło się przyjmować, że nawiązanie, zmianę i rozwiązanie stosunku pracy nauczycieli mianowanych ustawa ta reguluje w całości. Ponieważ jest to regulacja zupełna, stosowanie Kodeksu pracy jest zbędne. Dotyczy to także trybu, a więc również konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru rozwiązania stosunku pracy, niezależnie od sposobu jego rozwiązania. Pogląd ten nie był dotychczas kwestionowany (por. np. wyroki SN z dnia 4 kwietnia 1995 r. I PRN 7/95 OSNAPiUS 1995/18 poz. 230; z dnia 5 lutego 1998 r. I PKN 495/97 OSNAPiUS 1999/1 poz. 16).” I dalej: „Art. 91c ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. nie może być rozumiany jako odeślanie do stosowania tych wszystkich przepisów kodeksu pracy o umowie o pracę, których odpowiednika brak w Karcie Nauczyciela. Taka wykładnia doprowadziłaby do »rozmontowania« konstrukcji stosunku pracy z mianowania, zmiany jego charakteru prawnego, rozmycia różnic między mianowaniem i umową o pracę, zaniku odmienności statusu nauczyciela w zależności od podstawy nawiązania stosunku pracy, co sprzeciwiałoby się mocnej tendencji przeciwnej ustawodawcy, o której świadczą kolejne nowelizacje Karty. W rezultacie, ostatecznie do podważenia racji bytu mianowania jako odrębnej podstawy nawiązania stosunku pracy”.

Poniżej opisane regulacje odnoszą się do placówek oświatowych prowadzonych przez organy samorządu terytorialnego lub administracji rządowej. Natomiast w tzw. „niesamorządowych” publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach nauczycieli zatrudnia się na podstawie umowy o pracę, zgodnie z ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (art. 10a ust. 1 KN).

### 1.1. Nawiązanie stosunku pracy

Podstawową formą zatrudnienia nauczyciela jest **mianowanie**. Stanowi ono z mocy ustawy podstawę zatrudnienia pedagoga, który uzyskał stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego, o ile spełnia wymogi określone w art. 10 ust. 5 KN, tj.:

- posiada obywatelstwo polskie, z tym że wymóg ten nie dotyczy obywateli państwa członkowskiego UE, Konfederacji Szwajcarskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA);
- ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych;
- nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub postępowanie dyscyplinarne;
- nie był skazany prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe; nie był prawomocnie ukarany karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 3, w okresie 3 lat przed nawiązaniem stosunku pracy, albo karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 4;
- posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska;
- istnieją warunki do zatrudnienia go w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

**Umowę o pracę na czas nieokreślony można zawrzeć z:**

- z nauczycielem, który nie posiada stopnia awansu zawodowego, ale posiada wymagane kwalifikacje, co najmniej 2 lata pracy w szkole oraz co najmniej dobrą ocenę pracy;
- z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym wyłącznie w sytuacji, gdy nie ma możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.

Stosunek pracy zawarty na podstawie umowy o pracę z mocy prawa **przekształca się** w zatrudnienie na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, o ile spełnione są warunki określone w art. 10 ust. 5 KN oraz w przypadku nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego, gdy w czasie trwania umowy o pracę zostały spełnione warunki, o których

mowa w ust. 5. Przekształcenie podstawy prawnej stosunku pracy potwierdza na piśmie dyrektor szkoły (art. 10 ust. 5a i 5b KN) – ma ono zatem charakter wyłącznie deklaratoryjny. Regulacja ta potwierdza także priorytet zatrudnienia na podstawie mianowania.

Zawarcie z nauczycielem **umowy o pracę na czas określony** dopuszczalne jest wyłącznie w ściśle określonych przypadkach:

- jeżeli zaistnieje potrzeba wynikająca z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego (10 ust. 7 KN);
- na 2 lata szkolne z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, która nie posiada stopnia awansu zawodowego oraz posiada wymagane kwalifikacje (art. 10 ust. 2 i 3 KN);
- na 1 rok szkolny, z możliwością zawarcia więcej niż 1 raz, z osobą, która nie posiada stopnia awansu zawodowego, ale posiada wymagane kwalifikacje oraz co najmniej 2 lata pracy w szkole i nie posiada co najmniej dobrej oceny pracy albo w ciągu 6 lat od rozpoczęcia odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela nie uzyskała stopnia nauczyciela mianowanego (art. 10 ust. 3b KN).

Inaczej niż w Kodeksie pracy uregulowano w KN **limit umów terminowych nauczycieli**. Zgodnie z brzmieniem art. 10 ust. 12 i 13 KN okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 36 miesięcy. Do okresu tego wlicza się zawarte od 1.09.2019 r. umowy na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między nimi nie przekroczyła 3 miesięcy.

Przepis ten pojawił się stosunkowo niedawno, obowiązuje bowiem od 1.09.2019 r. Wcześniej liczba umów terminowych zawieranych z nauczycielem, o ile spełnione były warunki cytowanego wyżej art. 10 ust. 7 KN, mogła być nieograniczona i wyłącznie na drodze sądowej pracownik mógł dochodzić zatrudnienia na czas nieokreślony, a w przypadku spełnienia ustawowych przesłanek – mianowania, S

## 1.2. Pojęcie stanowiska pracy

Stanowisko pracy nauczyciela określane jest przez tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz wynikający z art. 42 ust. 3 KN – tzw. pensum, lub jego ułamek w przypadku nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, albo wynikający z uchwały organu prowadzącego wydanej na podstawie art. 42 ust. 7 KN.

Zgodnie z treścią wyroku SN z 5.02.2002 r., I PKN 849/00, „pojęcie »stanowisko pracy« z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) należy interpretować zgodnie z jej art. 42. Z kolei w myśl wyroku SN z 1.07.1998 r. (I PKN 217/98) „zatrudnienie nauczyciela mianowanego w charakterze wychowawcy w świetlicy jest wykonywaniem pracy na innym stanowisku niż stanowisko nauczyciela przedmiotów początkowych (art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, (jednolity tekst: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.)”.

W praktyce oznacza to, że zmiana pensum równoznaczna jest ze zmianą treści stosunku pracy i wymaga zastosowania odpowiedniego dla niej trybu – nie może zostać dokonana w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy.

### 1.3. Zmiana treści stosunku pracy

Zgodnie z przyjętą linią orzecznictwa w przypadku nauczycieli wypowiedzenie zmieniające **nie ma zastosowania**:

- do stosunku pracy na podstawie mianowania – wyrok SN z 8.07.2015 r., II PK 11/15);
- w przypadkach zmian organizacyjnych lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, zastosowanie ma regulacja szczególna z art. 20 KN – wyrok SN z 26.03.2013 r., III PK 37/12.

Zmiana treści stosunku pracy nauczyciela mianowanego w trakcie stosunku pracy może zostać dokonana wyłącznie w drodze porozumienia zmieniającego, w przypadku nauczyciela mianowanego w trybie art. 18 KN (przeniesienie) lub specyficznej dla KN formie ograniczenia etatu<sup>4</sup>.

W przypadku nauczycieli zatrudnionych na podstawie umów o pracę zastosowanie wypowiedzenia zamieniającego, zgodnie z tezą zawartą w wyroku SN z 16.05.2006 r., I PK 213/05, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 153, jest dopuszczalne. W orzeczeniu czytamy: „przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) odnosi się tylko do nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć. W stosunku do nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze podstawą czynności pracodawcy zmieniającej treść stosunku pracy jest art. 42 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela.”

### 1.4. Rozwiązanie stosunku pracy

Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem dopuszczalne jest w każdym momencie jego trwania w drodze porozumienia stron, natomiast znane z Ko-



deksu pracy wypowiedzenie stosunku prac nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania oraz umowy na czas nieokreślony na mocy odesłania z art. 27 ust. 3 KN możliwe jest w enumeratywnie wymienionych w art. 23 ust. 1 KN przypadkach i wynikających z art. 23 ust. 4 pkt 2 KN terminach:

PRZYCZYNA/OKOLICZNOŚĆ	TERMIN
na wniosek nauczyciela	<ul style="list-style-type: none"> <li>• placówka feryjna: z końcem roku szkolnego, po uprzednim złożeniu przez nauczyciela trzymiesięcznego wypowiedzenia,</li> <li>• placówka nieferyjna: po uprzednim złożeniu przez nauczyciela trzymiesięcznego wypowiedzenia</li> </ul>
w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – 270 dni <sup>5</sup>	z końcem miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy
w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy	z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał ostateczne orzeczenie lekarskie o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy
w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a KN	z końcem miesiąca, w którym upływa trzymiesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy
w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole	z końcem tego miesiąca, w którym nastąpiło cofnięcie skierowania do nauczania religii
w razie nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne <sup>6</sup>	z końcem miesiąca, w którym dyrektor otrzymał o tym informację

W uzasadnieniu prawnym do cytowanego wyżej wyroku SN I PK 84/03 czytamy: „Przyczyny rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym są skatalogowane. Stosunek pracy może być z nim rozwiązany z przyczyn taksatywnie wyliczonych w Karcie Nauczyciela (art. 20 i art. 23). Niektóre z nich są sformułowane precyzyjnie. Inne mają charakter częściowo ocenny. Ocena ta nie jest wszakże dowolna. Wkomponowana jest bowiem w okoliczności obiektywne. Tak ma się rzecz z przyczynami określonymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela”.

Umowa na czas nieokreślony może być także rozwiązana za wypowiedzeniem, jeżeli nauczyciel w ciągu 6 lat od rozpoczęcia odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela nie uzyskał stopnia nauczyciela mianowanego (art. 27 ust. 4 KN).

W związku ze specyficznym ustaleniem w placówkach feryjnych upływu okresu wypowiedzenia stosunków pracy na koniec roku szkolnego – 31 sierpnia w oświacie funkcjonuje nieformalne pojęcie „**ruch kadrowy**”. Wszelkie czynności związane z rozwiązaniem stosunku pracy muszą być dokonane w maju, aby okres ten został zachowany.

### **1.5. „Redukcja etatów”**

W art. 20 KN uregulowany został specyficzny tryb rozwiązywania z nauczycielami stosunków pracy w sytuacji całkowitej likwidacji szkoły lub jej częściowej likwidacji, albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. W pierwszym przypadku dyrektor rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy, w drugim zaś rozwiązuje stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny, a ponadto nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 KN<sup>7</sup>. Procedura w tej sytuacji wygląda następująco:

- dyrektor placówki ustala kryteria nauczycieli do zwolnienia: w myśl wyroku SN z dnia 9.02.2021 r. (I PSKP 9/21) „zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy”;
- rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, przy czym:
  - warunek rozwiązania stosunku pracy z końcem roku szkolnego nie dotyczy nauczycieli szkół, w których w organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych, nauczycieli placówek kształcenia ustawicznego oraz

nauczycieli szkół, w których zakończenie cyklu kształcenia następuje w trakcie roku szkolnego;

- okres wypowiedzenia może być skrócony do 1 miesiąca, wówczas nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego, a okres ten wlicza się do okresu zatrudnienia;
- o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy pracodawca zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia;
- po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn wyżej określonych, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, a nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę – świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 22 ust. 2 KN).

W powyższym przepisie mamy bezpośrednie odesłanie do norm ogólnie obowiązujących, co potwierdza tezę, że ustawodawca zakłada, iż kwestie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy zostały w KN uregulowane wyczerpująco. Przeciwnie założenie podważałoby racjonalność ustawodawcy i powtórzenie zastosowanego już ogólnego odsłania z art. 91c KN.

## 1.6. Ochrona trwałości stosunku pracy

W aktualnej linii orzeczniczej dominuje stanowisko, iż nauczycielom zatrudnionym na podstawie mianowania nie przysługuje ochrona przewidziana:

- w art. 41 Kp, tj. zakaz wypowiedzania umowy o pracę w czasie urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy: w uchwale z dnia 7.12.2006 r. (I PZP 4/06, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 89:) SN stwierdził, że „w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z zm.) nie stosuje się art. 41 Kodeksu pracy”;
- w art. 39 Kp, tj. zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikom, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego,

jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku, co wynika z literalnego brzmienia cytowanego przepisu dotyczącego umów o pracę, a zostało potwierdzone w treści wyroku SN z dnia 2.08.2012 r. (II PK 3/12) stanowiącym, że „przepis art. 39 k.p. nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych, w tym w szczególności do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem na podstawie przepisu art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela, zgodnie z którym stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a tej ustawy”.

Natomiast ochrona trwałości stosunku pracy przysługuje, bez względu na podstawę jego nawiązania, nauczycielom korzystającym z uprawnień rodzicielskich. Potwierdza to m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 19.10.2010 r. (II PK 85/10), stanowiący, że „nauczycielka zatrudniona na podstawie mianowania podlega ochronie szczególnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 ustawy z 1982 r. Karta Nauczyciela)”. W uzasadnieniu SN powołuje się przy tym na art. 10 w związku z art. 2 dyrektywy 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią, wprowadzający zakaz rozwiązania stosunku pracy dotyczący pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, która to regulacja nie uzależnia ochrony pracownicy w ciąży od charakteru stosunku pracy, w szczególności nie wskazuje, że ochrona ta dotyczyć ma wyłącznie stosunków zawieranych w drodze umowy.

### **1.7. Wygaśnięcie stosunku pracy**

Wygaśnięcie stosunku pracy nauczyciela następuje z mocy ustawy, jeżeli nowo zatrudniony nauczyciel nie usprawiedliwi w ciągu 7 dni swojego nieprzystąpienia do pracy, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej (art. 16 KN) oraz w przypadkach wymienionych w art. 26 KN<sup>8</sup>.

### **1.8. Umowy cywilnoprawne**

Zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej dopuszczalne jest w przedszkolach, innych formach wychowania przedszkolnego oraz w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby

prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego wyłącznie w przypadku nauczycieli prowadzących zajęcia bezpośrednio z uczniami lub wychowankami w wymiarze nie wyższym niż 4 godziny tygodniowo, pod warunkiem, że w treści łączącego strony stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, a w stosunku do nauczyciela nie toczy się postępowanie karne w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego i nie był on skazany prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe (art. 10a KN).

## WAŻNE!

- Zagadnienia dotyczące nawiązania i rozwiązania stosunku pracy nauczycieli mianowanych zostały w uregulowane w KN w sposób wyczerpujący i w ich przypadku nie mają zastosowania posiłkowe przepisy Kp: art. 39, art. 41, art. 42 ust. 4.
- Stanowisko pracy nauczyciela określane jest przez „pensum”.
- Rozwiązanie stosunku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania i umowy na czas nieokreślony może nastąpić wyłącznie w enumeratywnie wymienionych w art. 23 ust. 1 KN przypadkach.
- Nauczycieli obowiązuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia stosunku pracy, który dla nauczycieli placówek feryjnych upływa 31 sierpnia.
- Art. 20 KN stanowi *lex specialis* w stosunku do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyjących pracowników.

## 2. Czas pracy

### 2.1. Normy czasu pracy

Tygodniowa norma czasu pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy to co do zasady 5 dni i 40 godzin (art. 42c ust. 1 zd.1 i art. 42 KN), a wyjątkowo dla nauczycieli kształcących się, odbywających szkolenie branżowe lub wykonujących inne ważne społecznie zadania dyrektor może ustalić czterodniowy tydzień pracy, przy zachowaniu 40 godzin pracy w tygodniu (art. 42c ust.1 zd. 2 KN).

W ramach tego czasu pracy oraz wypłacanego wynagrodzenie nauczyciel realizuje 3 typy aktywności zawodowej:

- zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 dla poszczególnych stanowisk nauczycielskich, lub ustalonym na podstawie art. 42 ust. 4a albo ust. 7 – „pensum”;

- inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów; w ramach których, od 1.09.2022 r., na podstawie art. 42 ust. 2f KN, jest obowiązany do dostępności w szkole w wymiarze 1 godziny tygodniowo, a w przypadku nauczyciela zatrudnionego w wymiarze niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć – w wymiarze 1 godziny w ciągu 2 tygodni, w trakcie której, odpowiednio do potrzeb, prowadzi konsultacje dla uczniów, wychowanków lub ich rodziców – tzw. „godziny dostępności”;
- zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Tak przyjęta konstrukcja czasu pracy powoduje, że dla nauczycieli nie ustala się dobowej normy czasu pracy, a jedynym wynikającym z przepisów okresem rozliczeniowym jest wskazany wyżej tydzień. Potwierdza to m.in. treść art. 42 ust. 7 KN, zgodnie z którym zajęcia prowadzone przez nauczycieli rejestrowane są w okresach tygodniowych.

## 2.2. Ewidencja czasu pracy

Nauczyciele mają obowiązek rejestracji i rozliczania w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć wyłącznie pensum – zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz (art. 42 ust. 7a KN). Ustawodawca wyraźnie wskazał zakres, w jakim czas pracy nauczyciela winien być ewidencjonowany, nadając tym samym charakter quasi-zadaniowego czasu pracy. Nie jest dopuszczalne nałożenie na nauczyciela obowiązku ewidencjonowania pozostałego czasu pracy.

W szkołach, dla prawidłowego ich funkcjonowania, niezbędne jest prowadzenie ewidencji nieobecności w pracy, co umożliwia prawidłowe naliczanie należności ze stosunku pracy, takich jak wynagrodzenie za czas choroby i innych usprawiedliwionych nieobecności (z wyłączeniem urlopów wypoczynkowych w placówkach feryjnych), zasiłki chorobowe, opiekuńcze, macierzyńskie czy rodzicielskie.

Nauczyciele zatrudnieni w szkołach, w których nie są przewidziane ferie szkolne oraz dyrektorzy i wicedyrektorzy placówek feryjnych, powinni składać wnioski urlopowe w przewidzianej w wewnątrzszkolnych regulacjach formie, a dla tej grupy pracowników klasyczna ewidencja urlopową jest jak najbardziej wymagana.

### WAŻNE!

- Zagadnienia dotyczące czasu pracy zostały w uregulowane w KN sposób wyczerpujący – przepisy Kp.

- Nie mają w tym zakresie zastosowania posiłkowego.
- Nauczyciele ewidencjonują w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć wyłącznie godziny tzw. pensum.
- Dla nauczycieli prowadzi się ewidencję czasu pracy w ograniczonym zakresie.

### 3. Wynagrodzenie za pracę

#### 3.1. Wynagrodzenia a inne świadczenia ze stosunku pracy

Wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32<sup>9</sup>, składa się z:

- wynagrodzenia zasadniczego;
- dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy oraz za warunki pracy;
- wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;
- nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Z wynagrodzenia nauczycieli wyłączono natomiast:

- świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
- świadczenie urlopowe z art. 53a KN;
- dodatek wiejski z art. 54 ust. 5, przysługujący nauczycielom posiadającym kwalifikacje do zajmowania stanowiska, zatrudnionym na terenie wsi lub w mieście liczącym do 5 000 mieszkańców, w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego, przy czym organ prowadzący szkołę może podwyższyć ten dodatek, jeżeli na danym terenie występuje deficyt kadr.

#### 3.2. Wysokość wynagrodzenia

Wysokość wynagrodzenia nauczyciela wynika z treści aktu mianowania lub umowy o pracę, które to akty winny wskazywać stawki lub zasady ustalania wynagrodzenia (art. 14 ust. 1 pkt 3 KN), a zatem dopuszczalne jest wskazanie tylko obowiązujących przepisów, na podstawie których wynagrodzenie jest ustalane. Praktyką są tzw. dekrety płacowe, określające kwotowo poszczególne składniki wynagrodzenia przysługujące nauczycielom w badanych okresach.

Stawka wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela uzależniona jest od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych, a wysokość dodatków odpowiednio od okresu zatrudnienia, jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, powierzonego stanowiska lub sprawowanej funkcji oraz trudnych lub uciążliwych warunków pracy (art. 30 ust. 2 KN).

Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy oraz po zasięgnięciu opinii Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego, określa w drodze rozporządzenia<sup>10</sup>:

- corocznie:
  - wysokość minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin i dla nauczycieli, których tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin ustala się na podstawie art. 42 ust. 7;
  - sposób dokumentowania prawa do określonej stawki wynagrodzenia zasadniczego;
- sposób obliczania wysokości:
  - stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową i
  - minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, o którym mowa w art. 42 ust. 4a;
- wykaz stanowisk oraz sprawowanych funkcji uprawniających nauczyciela do dodatku funkcyjnego oraz ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego;
- sposób ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy.

### 3.3. Termin wypłaty należności ze stosunku pracy

Nauczyciel nabywa prawo do wynagrodzenia od dnia nawiązania stosunku pracy (art. 38 KN). Na mocy nieobowiązującego już art. 40 KN prawo do wynagrodzenia wygaszało z ostatnim dniem miesiąca kalendarzowego, w którym nastąpiło wygaśnięcie lub rozwiązanie stosunku pracy. Przepis ten został uchylony z dniem 1.09.2022 r. przez art. 1 pkt 33 ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. (Dz. U. z 2022 poz. 1730) zmieniającej m.in. KN. Obecnie nauczyciel, analogicznie do pracownika zatrudnionego na podstawie Kodeksu pracy, ma obowiązek zwrotu wypłaconego mu wynagrodzenia w przypadku ustania stosunku pracy w trakcie miesiąca jako świadczenia niezależnego.

Wynagrodzenie wypłacane jest nauczycielowi miesięcznie **z góry** w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym (art. 39 ust. 3 KN).

Natomiast składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac, wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo **z dołu** w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień, a w wypadkach szczególnie uzasadnionych wynagrodzenie może być wypłacone w jednym z ostatnich pięciu dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3 (art. 39 ust. 4 KN).



### **3.4. Dodatek za pracę w nocy**

Za każdą godzinę pracy w porze nocnej nauczycielowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 15% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, jednakże nie niższej niż ustalona na podstawie art. 151<sup>8</sup> § 1 Kodeksu pracy (art. 42b ust. 2 KN).

Nauczyciel może być obowiązany do realizowania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć wychowawczych także w porze nocnej, a szkoły i przypadki, w których jest to dopuszczalne oraz warunki, na jakich może się to odbywać – z uwzględnieniem m.in. konieczności zapewnienia opieki w porze nocnej w placówkach świadczących opiekę całkowitą lub przyjmujących dzieci także w nocy; zapobiegania zagrożeniom dla wychowanków ze strony środowiska lokalnego, warunków lokalowych szkół i równomiernego obciążenia nauczycieli pracą w porze nocnej – określone zostały w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 maja 2001 r. w sprawie realizowania przez nauczycieli tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć wychowawczych w porze nocnej (Dz. U. Nr 52, poz. 550).

### **3.5. Wynagrodzenie za pracę w dniach wolnych od pracy**

Za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, wykonywane w jednym z dwóch dni wolnych od pracy wynikających z pięciodniowego tygodnia pracy, nauczyciel winien otrzymać inny dzień wolny. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel może otrzymać odrębne wynagrodzenie, w wysokości ustalonej w sposób określony w cytowanym rozporządzeniu MENiS z dnia 31 stycznia 2005 r. (art. 42c ust. 3 KN).

### **3.6. Praca w niedziele i święto**

Co do zasady, za pracę w święto, przypadające poza dwoma dniami w tygodniu wolnymi od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy, a jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie, takie jak za pracę w dniu wolnym ze 100% dodatkiem (art. 42c ust. 4 KN).

W szkołach, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia, nauczyciel korzysta co najmniej raz na dwa tygodnie z dwu kolejnych dni wolnych od pracy, z których jeden musi przypadać w niedzielę. Nie dotyczy to nauczyciela pracującego w systemie kształcenia zaocznego (art. 42c ust. 2 KN).

### **3.7. Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

Nauczycielom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach i w wysokości określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym

wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872), art. 48 KN.

### **WAŻNE!**

- Zagadnienia dotyczące wynagrodzeń zostały uregulowane w KN w sposób wyczerpujący, przepisy Kodeksu pracy nie mają w tym zakresie zastosowania posiłkowego.
- Wysokość minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli ustalana jest corocznie w rozporządzeniu ministra właściwego do spraw wychowania.
- Wynagrodzenie nauczycieli wypłacane jest miesięcznie z góry.

## **4. Zakres zastosowania Karty nauczyciela w zależności od wymiaru etatu**

Specyficzne dla KN (art. 91b) jest uzależnienie przyznania nauczycielom niektórych uprawnień z niej wynikających od wymiaru etatu, czego nie spotykamy w Kodeksie pracy.

W placówkach publicznych dotyczy to:

- prawa do urlopu dla poratowania zdrowia, który przysługuje nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, po przepracowaniu nieprzerwanie co najmniej 7 lat w szkole w wymiarze nie niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć (art. 73 ust. 1 KN);
- prawa do dodatku wiejskiego (art. 54 ust. 5 KN), pomocy zdrowotnej przyznawanej przez organy prowadzące (art. 72 KN) oraz szczególnych uprawnień emerytalnych (art. 86-90 KN), których nie nabywa nauczyciel zatrudniony w wymiarze niższym niż połowa obowiązującego wymiaru zajęć.

Natomiast w pozostałych placówkach oświatowych:

- bez względu na wymiar zatrudnienia mają zastosowanie przepisy art. 6, art. 6a, art. 9, art. 26, art. 63 i art. 75-85z;
- do nauczyciela zatrudnionego w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, w tym na stanowisku dyrektora, mają zastosowanie przepisy art. 9a-9i, art. 22 ust. 3 i 4, art. 49 ust. 1 pkt 2 i 3, art. 51, art. 70a ust. 4 i 7, art. 86, art. 88 i art. 90 oraz przepisy wydane na podstawie art. 70a ust. 9.

## **5. Pozostali pracownicy placówek oświatowych**

Oprócz nauczycieli w placówkach oświatowych prowadzonych przez organy samorządu terytorialnego, zatrudnieni są także pracownicy administracji i obsłu-

gi, którzy podlegają regulacjom zawartym w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530) – dalej U.O.P.S., a w jednostkach prowadzonych przez organy administracji rządowej – także przepisom branżowym.

U.O.P.S. stanowi *lex specialis* w stosunku do Kodeksu pracy, którego przepisy mają zastosowania w sprawach nieuregulowanych (art. 43 ust. 1 U.O.P.S.) lub na podstawie odesłania w treści do poszczególnych przepisów.

Do pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych oraz pomocniczych i obsługi, nie mają zastosowania przepisy art. 151<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy w zakresie rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych. Zgodnie ze Stanowiskiem Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 4 marca 2010 r. w sprawie, czy art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458), należy interpretować jako *lex specialis* i przyjąć, że pracownikowi samorządowemu za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze lub wynagrodzenie bez dodatków za godziny nadliczbowe (Biuletyn PIP z dnia 27 kwietnia 2010 r.).

Istnieje możliwość zatrudnienia nauczyciela na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy. Art. 15 ustawy Prawo oświatowe stanowi, że w uzasadnionych przypadkach i za zgodą kuratora, możliwe jest zatrudnienie osoby niebędącej nauczycielem:

- w przedszkolu publicznym do prowadzenia zajęć rozwijających zainteresowania;
- w szkole publicznej lub artystycznej (tu za zgodą ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego) do prowadzenia zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, o ile posiada ona przygotowanie uznane przez dyrektora za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć;
- na zasadach określonych w Kodeksie pracy, przy czym do takiego pracownika stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych nauczycieli (pensum) oraz ustala się wynagrodzenie nie wyższe niż 184% kwoty bazowej, określanej dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej. Organy prowadzące szkoły mogą jednakże upoważnić dyrektorów szkół, w indywidualnych przypadkach, do przyznawania wynagrodzenia w wyższej wysokości.

## 6. Techniczne bezpieczeństwo pracy

W art. 7 ust. 1 pkt 6 KN sformułowany został ogólny obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę. Spoczywa on na kierującym placówką dyrektorze.

Zagadnienia dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy uregulowane zostały w rozporządzeniu MENiS z dnia 31.12.2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1604), wydanym na podstawie art. 95a ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2020 r. poz. 1327), który *nota bene* utracił moc z dniem 1.09.2017 r., na mocy art. 15 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 60 z późn. zm.). Zachowuje ono moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie zmienionej ustawy.

### III. POZOSTAŁE UPRAWNIENIA OSÓB ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE KARTY NAUCZYCIELA

Nauczycielom zatrudnionym na podstawie KN przysługują specyficzne dla tej pragmatyki zawodowej uprawnienia, które nie występują w Kodeksie pracy, poza omówionymi powyżej odmiennymi regulacjami dotyczącymi nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, czasu pracy i wynagrodzeń.

Należą do nich:

- przeniesienie nauczyciela – art. 18 KN;
- stan nieczynny – art. 20 ust. 5c do 9 KN;
- uzupełnienie tygodniowego wymiaru zajęć – art. 22 ust. 2 KN;
- ograniczenie etatu – art. 22 ust. 2 KN;
- urlop dla poratowania zdrowia (art. 73 KN);
- świadczenie urlopowe (art. 53 ust. 1a KN).

#### 1. Przeniesienie nauczyciela

Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony:

- na własną prośbę lub z urzędu – za zgodą;
- na inne stanowisko w tej samej lub w innej szkole;
- w tej samej lub w innej miejscowości;
- na takie same lub inne stanowisko.

Przeniesienie nauczyciela z urzędu w tym trybie do innej miejscowości może nastąpić pod warunkiem zapewnienia nauczycielowi w nowym miejscu pracy odpowiedniego do jego stanu rodzinnego mieszkania oraz miejsca pracy dla współmałżonka, jeśli jest on nauczycielem.

Przeniesienia dokonuje dyrektor szkoły, do której nauczyciel ma być przeniesiony, po zasięgnięciu opinii organu prowadzącego tę szkołę i za zgodą dyrektora szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony. Natomiast przeniesienia nauczyciela religii zatrudnionego na podstawie mianowania, który otrzymał na podstawie odrębnych przepisów skierowanie do innej szkoły – dyrektor szkoły, do której nauczyciel otrzymał skierowanie, w porozumieniu z dyrektorem szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, po zawiadomieniu organów prowadzących te szkoły.

Praktyczną konsekwencją zastosowania tego trybu zmiany treści stosunku pracy jest to, że pomimo zmiany pracodawcy, warunki zatrudnienia pozostają takie same. Stosunek pracy trwa nieprzerwanie, nie wydaje się świadectwa pracy, a akta osobowe są przekazywane do przejmującej nauczyciela placówki i tam nadal prowadzone. Dopiero definitywne rozwiązanie stosunku pracy będzie skutkowało obowiązkiem wydania świadectwa pracy obejmującego cały okres zatrudnienia, czasem w większej liczbie placówek.

## 2. Stan nieczynny

Wypowiedzenie stosunku pracy dokonane w okolicznościach wskazanych w art. 20 ust. 1 KN jest bezskuteczne, jeżeli nauczyciel, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy, złoży pisemny wniosek o przeniesienie w stan nieczynny. Jest to sześciomiesięczny okres, w trakcie którego:

- nauczyciel zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatku wiejskiego, o ile został przyznany, do czasu wygaśnięcia stosunku pracy;
- dyrektor ma obowiązek przywrócić do pracy takiego nauczyciela w pierwszej kolejności, w razie powstania możliwości podjęcia pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji, a odmowa podjęcia pracy powodować będzie wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy;
- w wypadkach podyktowanych koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel może podjąć pracę, z tytułu której wykonywania będzie przysługiwać mu wynagrodzenie odpowiednie do wymiaru zajęć, niezależnie od pobieranego wynagrodzenia z tytułu pozostawania w stanie nieczynnym:
  - w tej samej lub w innej szkole;
  - na swój wniosek lub na wniosek dyrektora;
  - w niepełnym lub w pełnym wymiarze zajęć;
  - na okres nie dłuższy niż okres stanu nieczynnego.

Z upływem sześciomiesięcznego okresu stanu nieczynnego stosunek pracy wygasa ze skutkami, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w zakresie świadczeń przedemerytalnych.

## 3. Uzupelnienie tygodniowego wymiaru zajęć

W sytuacji gdy w danej placówce nie ma możliwości zapewniania nauczycielowi pełnego wymiaru zajęć, na mocy art. 22 ust. 1 KN, organ prowadzący

szkołą może nałożyć na nauczyciela obowiązek podjęcia pracy w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć:

- w innej szkole lub szkołach;
- na tym samym lub – za jego zgodą – na innym stanowisk.

W przypadku gdy nauczyciel nie wyrazi zgody na uzupełnienie zajęć – otrzyma wynagrodzenie za część obowiązkowego wymiaru zajęć.

Podkreślenia wymaga fakt, że zgoda nauczyciela wymagana jest tylko w zakresie zmiany stanowiska, czyli wymiaru pensum, nie jest natomiast konieczna w przypadku skierowania do pracy w innej miejscowości. Możliwa jest zatem zmiana miejsca wykonywania pracy bez zgody pracownika.

Decyzja dyrektora szkoły o skierowaniu nauczyciela do pracy w innej miejscowości bez jego pisemnej zgody „wymaga uzyskania zgody związku zawodowego w trybie art. 32 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych – szczególnie, gdy skierowanie to nie dotyczy tylko jednego roku szkolnego, ale ma charakter trwały (dotyczy co najmniej dwóch lat szkolnych). Nauczyciel, który odmówił podjęcia pracy w innych miejscowościach i na skutek tego doszło do obniżenia jego wynagrodzenia za pracę, jest uprawniony do skorzystania z roszczeń wynikających z zastosowania art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 22 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela (wyrok SN z dnia 28.10.2021 r., III PSKP 39/21).

#### 4. Ograniczenie etatu

Ograniczenie etatu przewidziane w art. 22 ust. 2 KN to specyficzna forma zmiany treści stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania. Umożliwia ona zmniejszenie obowiązkowego wymiaru zajęć do wymiaru nie niższego niż 1/2 oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia.

Może mieć ono miejsce, gdy łącznie zaistnieją następujące przesłanki:

- z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 KN nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć;
- nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole.

W razie braku zgody nauczyciela na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20 KN – stosunek pracy wypowiedzi się lub na wniosek nauczyciela przenosi się go w stan nieczynny.

## 5. Urlop dla poratowania zdrowia

Urlop dla poratowania zdrowia przysługuje nauczycielowi:

- zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony;
- po przepracowaniu nieprzerwanie co najmniej 7 lat w szkole w wymiarze nie niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć.

Udziela go, na wniosek nauczyciela i w wymiarze nieprzekraczającym jednorazowo roku, dyrektor szkoły<sup>11</sup>:

- w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia:
  - choroby zagrażającej wystąpieniem choroby zawodowej lub
  - choroby, w której powstaniu czynniki środowiska pracy lub sposób wykonywania pracy odgrywają istotną rolę,
- na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową.

Nauczycielowi, któremu do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, urlop dla poratowania zdrowia nie może być udzielony na okres dłuższy niż do końca miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym nauczyciel nabywa uprawnienia emerytalne (art. 73 ust. 2 KN), a kolejnego urlopu dla poratowania zdrowia można udzielić nie wcześniej niż po upływie roku od dnia zakończenia poprzedniego urlopu dla poratowania zdrowia, przy czym łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciela w okresie całego zatrudnienia nie może przekraczać 3 lat (art. 73 ust. 8 KN).

W okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia:

- nauczyciel zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatku wiejskiego (art. 73 ust. 5 KN);
- w okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia nauczyciel nie może nawiązać stosunku pracy lub podjąć innej działalności zarobkowej: w przypadku stwierdzenia, że w okresie urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciel podejmuje inny stosunek pracy lub inną działalność zarobkową, dyrektor szkoły odwołuje nauczyciela z urlopu, określając termin, w którym nauczyciel obowiązany jest do powrotu do pracy (art. 73 ust. 7 KN).

W przypadku udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia w wymiarze dłuższym niż 30 dni, nauczyciel podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 73 ust. 6 KN).

## 6. Świadczenie urlopowe. ZFŚS

W szkołach prowadzonych przez organy samorządu terytorialnego i jednostki administracji rządowej tworzy się Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, na



zasadach ogólnych, zgodnie z ustawą z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 746 ze zm. z 2021 r. poz. 2445).

KN odrębnie reguluje kwestie naliczania odpisów na ZFŚS, który tworzą:

- odpis dla nauczycieli w wysokości ustalonej jako iloczyn planowanej, przeciętnej w danym roku kalendarzowym, liczby nauczycieli zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze zajęć (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) skorygowanej w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych nauczycieli (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) i 110% kwoty bazowej, o której mowa w art. 30 ust. 3 KN, obowiązującej w dniu 1 stycznia danego roku;
- odpis dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, dokonywany w wysokości 5% pobieranych przez nich emerytur, rent oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych;
- odpis podstawowy na pozostałych pracowników oraz emerytów, rencistów i nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne.

Oprócz świadczeń z ZFŚS przysługujących zgodnie z obowiązującym w danej placówce regulaminem ZFŚS z odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, o którym mowa powyżej, wypłacane jest nauczycielowi do końca sierpnia każdego roku świadczenie urlopowe w wysokości odpisu podstawowego, o którym mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustalonego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym (art. 53 ust. 1a KN).

## **IV. TABELARYCZNE ZESTAWIENIE RÓŻNIC POMIĘDZY REGULACJAMI ZAWARTYMI W KARCIE NAUCZYCIELA A W KODEKSIE PRACY**

**TABELA 1  
STOSUNEK PRACY**

ZAGADNIENIE	KARTA NAUCZYCIELA	KODEKS PRACY
<p><b>Podstawa zatrudnienia –stosunek pracy</b></p>	<p>Placówki prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego/administracji rządowej:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● mianowanie;</li> <li>● umowa o pracę na czas nieokreślony – w sytuacjach gdy nauczyciel nie spełnia warunków do zatrudnienia na podstawie mianowania;</li> <li>● umowa o pracę na czas określony – dopuszczalna wyłącznie w przypadkach określonych w art. 10 ust. 7 KN, w art. 10 ust. 2 i 3 KN i art. 10 ust. 3b KN.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● umowa o pracę</li> <li>● wyjątkowo inne formy zatrudnienia</li> </ul>
<p><b>Umowa cywilnoprawna</b></p>	<p>Przedszkola, inne formy wychowania przedszkolnego, publiczne przedszkola, szkoły i placówki prowadzone przez osoby fizyczne lub osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego.</p> <p>Dopuszczalna wyłącznie w przypadku nauczycieli prowadzących zajęcia bezpośrednio z uczniami lub wychowanymi w wymiarze nie wyższym niż 4 godziny tygodniowo, jeżeli w treści łączącego strony stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy (art. 10a ust. 2 KN).</p>	<p>Kp – odesłanie z art. 10a ust. 1 KN</p> <p style="text-align: center;">↑</p> <p>Dopuszczalna wyłącznie w warunkach innych niż określone w art. 22 Kp</p>
<p><b>Limit umów terminowych</b></p>	<p>36 miesięcy, do których wlicza się umowy o pracę na czas określony zawarte na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między nimi nie przekroczyła 3 miesięcy, zawarte po 1.09.2019 (art. 10 ust. 12 i 13 KN).</p>	<p>Zgodnie z art. 25<sup>1</sup> Kp</p>

ZAGADNIENIE	KARTA NAUCZYCIELA	KODEKS PRACY
<b>Wypowiedzenie zmieniające</b>	Nie ma zastosowania do nauczycieli mianowanych, orzecznictwo dopuszcza stosowanie do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umów o pracę.	Na warunkach art. 42 Kp
<b>Przyczyny rozwiązania stosunku pracy</b>	Enumerytywnie wymienione w art. 23 ust. 1 KN.	Zgodnie ze stanem faktycznym
<b>Okres wypowiedzenia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● placówki feryjne: trzymiesięczny, który upływa z końcem roku szkolnego – 31 sierpnia;</li> <li>● placówki nieferyjne: trzymiesięczny</li> </ul>	Zgodnie z art. 34 i 36 Kp
<b>Rozwiązanie umowy na czas określony za wypowiedzeniem</b>	Brak regulacji w KN	Zgodnie z art. 36 Kp
<b>„Redukcja etatów”</b>	Art. 20 KN	Na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969).

ZAGADNIENIE	KARTA NAUCZYCIELA	KODEKS PRACY
<p><b>Odprawa w przypadku „redukcji etatów”</b></p>	<p>Sześciomiesięczne wynagrodzenia dla nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania (art. 20 ust. 2 KN zd.1)</p> <p>Nauczyciele zatrudnieni na podstawie umowy o pracę (art. 20 ust. 2 KN zd. 2).</p>	<p>W wysokości określonej w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;</li> <li>• dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;</li> <li>• trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.</li> </ul> <p style="text-align: right;">↑</p>
<p><b>Ochrona przedemerytalna</b></p>	<p>Wyłącznie nauczyciele zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, nie obejmuje nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania.</p>	<p>Zgodnie z art. 39 Kp</p>
<p><b>Wygaśnięcie stosunku pracy</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• jeżeli nowo zatrudniony nauczyciel nie usprawiedliwi w ciągu 7 dni swojego nieprzystąpienia do pracy (art. 16 KN);</li> <li>• w przypadkach wymienionych w art. 26 KN.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• z dniem śmierci pracownika (art. 63<sup>1</sup> Kp);</li> <li>• wskutek śmierci pracodawcy (art. 63<sup>2</sup> Kp);</li> <li>• z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika (art. 66 Kp).</li> </ul>

**TABELA 2  
CZAS PRACY**

<b>ZAGADNIENIE</b>	<b>KARTA NAUCZYCIELA</b>	<b>KODEKS PRACY</b>
<b>Dobowa norma czasu pracy</b>	Brak	Zgodnie z art. 129 § 1 Kp
<b>Tygodniowa norma czasu pracy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 5 dni i 40 godzin dla nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy – art. 42c ust. 1 zd.1 i art. 42 KN;</li> <li>● 4 dni i 40 godz.: nauczyciele dokształcający się, odbywający szkolenie branżowe, lub wykonujący inne ważne społecznie zadania, o ile dyrektor je ustali – art. 42c ust.1 zd. 2.;</li> <li>● zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz: w wymiarze określonym w art. 42 ust. 3 lub ustalonym na podstawie w art. 42 ust. 4a albo w art. 42 ust. 7.</li> </ul>	Zgodnie z art. 129 § 1 Kp
<b>Okres rozliczeniowy</b>	Tydzień – art. 42 ust. 1 i 42c KN.	Wynika z wewnętrznych źródeł prawa pracy – obwieszczenia lub regulaminu pracy.
<b>Ewidencja czasu pracy</b>	Wyłącznie zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, (tzw. pensum) są rejestrowane i rozliczane w okresach tygodniowych odpowiednio w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć – art. 42 ust. 7a KN.	Obejmuje całość czasu pracy (art. 149 Kp) oraz informacje wynikające z treści § 6 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2369).
<b>Odpryzynek dobowy</b>	Nie obowiązuje	Co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku (art. 132 Kp).

ZAGADNIENIE	KARTA NAUCZYCIELA	KODEKS PRACY
<p><b>Odpoczynek tygodniowy</b></p>	<p>W szkołach, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia, nauczyciel korzysta co najmniej raz na dwa tygodnie z dwu kolejnych dni wolnych od pracy, z których jeden musi przypadać w niedzielę. Nie dotyczy to nauczycieli pracujących w systemie kształcenia zaocznego (art. 42c ust. 2 KN).</p>	<p>Co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin w każdym tygodniu (art. 133 § 1 Kp).</p>
<p><b>Praca w dniu wolnym</b></p>	<p>Nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy (art. 42 c ust. 3 zd. 2).</p>	<p>Inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym (art. 151<sup>3</sup> Kp) lub wynagrodzenie ze stosownym dodatkiem (art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1c Kp).</p>
<p><b>Praca w niedziele i święto</b></p>	<p>Nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy (art. 42c ust. 4 zd. 2).</p>	<p>Inny dzień wolny od pracy w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli, jeśli nie jest to możliwe – do końca okresu rozliczeniowego; a za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego (art. 151<sup>1</sup> Kp) lub wynagrodzenie ze stosownym dodatkiem (art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1b Kp).</p>
<p><b>Opieka nad dzieckiem zdrowym</b></p>	<p>Nauczycielowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 67e KN).</p>	<p>Zgodnie z art. 188 Kp: 2 dni lub 16 godz. wg rocznego wyboru pracownika.</p>

**TABELA 3**  
**WYNAGRODZENIE I INNE ŚWIADCZENIA ZE STOSUNKU PRACY**

ZAGADNIENIE	KARTA NAUCZYCIELA	KODEKS PRACY
<p><b>Termin wypłaty</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>wynagrodzenie wypłacane jest nauczycielowi miesiecznie z góry w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym (art. 39 ust. 3 KN);</li> <li>składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac, wypłaca się miesiecznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień, a w wypadkach szczególnie uzasadnionych wynagrodzenie może być wypłacone w jednym z ostatnich pięciu dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3 (art. 39 ust. 4 KN).</li> </ul>	<p>Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie, a wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 ust. 1 i Kp).</p>
<p><b>Dodatek za pracę w nocy</b></p>	<p>Za każdą godzinę pracy w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 15% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, jednakże nie niższej niż ustalona na podstawie art. 151<sup>o</sup> § 1 Kodeksu pracy (art. 42b ust. 2 KN).</p>	<p>Dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów (art. 151<sup>o</sup> § 1 Kp).</p>



ZAGADNIENIE	KARTA NAUCZYCIELA	KODEKS PRACY
Praca w niedziele i święto	W szczególności uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, ze 100% dodatkiem (art. 42c ust. 3 zd. 1 KN).	Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151 <sup>10</sup> , pkt 1-9 i 11 oraz w przepisach ustawy, o której mowa w art. 151 <sup>9b</sup> , pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy; w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli; a w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego (art. 151 <sup>11</sup> § 1 Kp).
Wynagrodzenie za pracę w dniach wolnych od pracy	Odrębne wynagrodzenie za każdą godzinę pracy obliczane jak za godzinę ponadwymiarową (art. 42c ust. 3 zd. 1 KN, § 10 rozp. MENIS z dnia 31 stycznia 2005 r.).	
Dodatkowe wynagrodzenie roczne	Nauczycielowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach i w wysokości określonej w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872), art. 48 KN.	Jeżeli przepisy szczególne lub akty wykonawcze tak stanowią.



## PRZYPISY

- 1) § 8 i § 9 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia.
- 2) Powierzenie stanowiska dyrektora szkoły ma charakter dualistyczny: jest to czynność z zakresu administracji publicznej wywołującej skutki w zakresie prawa pracy. W orzecznictwie sądów administracyjnych ugruntowany jest pogląd, że akt powierzenia funkcji dyrektora to czynność prawa administracyjnego i jako taka podlega nadzorowi wojewody (wyrok NSA z 9.1.2002 r., SA/Rz 1969/01, wyrok WSA we Wrocławiu z 22.1.2008 r., IV SA/WR 417/07, uchwała Składu Siedmiu Sędziów NSA 16.12.1996 r., OPS 6/96, wyrok NSA z 8.2.2011 r., I OSK 1362/10). Świadczy o tym także zamieszczenie tych kwestii w ustawie Prawo oświatowe regulującej zagadnienia administrowania szkołą, nie zaś w Karcie nauczyciela, w której zawarto przepisy dot. stosunku pracy nauczycieli. Z kolei w wyroku SN z 19.5.2011 r., I PK 267/10, wskazano, że czynności zmierzające do powierzenia stanowiska dyrektora szkoły mają charakter czynności z zakresu prawa pracy, a kandydat na stanowisko dyrektora szkoły wyłoniony w drodze konkursu ma roszczenie o nawiązanie stosunku pracy na tym stanowisku (wyroki SN: z 3.7.2008 r., III PK 10/08; z 9.4.2009 r., I PK 212/08).
- 3) Opisano w cz. II.1.4 i II.1.5 opracowania.
- 4) Opisano w cz. III.1 i III.4 opracowania.
- 5) W szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia.
- 6) Art. 23 ust. 4 pkt 2 i 5 KN stanowi, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania może nastąpić również w razie nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne, za końcem miesiąca, w którym dyrektor otrzymał o tym informację, przy czym dyrektor szkoły może skierować nauczyciela mianowanego na badanie okresowe lub kontrolne z własnej inicjatywy w każdym czasie, a w przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie ust. 4 pkt 2 stosuje się odpowiednio.
- 7) Opisano w cz. III.2 i III.4 opracowania.
- 8) Te przypadki to:
  - prawomocne ukaranie w postępowaniu dyscyplinarnym karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy oraz karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania lub karą wydalenia z zawodu nauczyciela;
  - orzeczenie środka karnego pozbawienia praw publicznych lub zakazu wykonywania zawodu nauczyciela;
  - utrata pełnej zdolności do czynności prawnych;
  - prawomocne skazanie za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe;
  - upływ trzymiesięcznego okresu odbywania kary pozbawienia wolności;
  - stwierdzenie, że nawiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo zostało dokonane z naruszeniem warunków określonych w art. 10 ust. 5 pkt 1-5, z zastrzeżeniem art. 10 ust. 9.
- 9) Dot. nauczycieli mianowanych i dyplomowanych zatrudnionych na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, w urzędach organów administracji rządowej i kuratoriach oświaty w specjalistycznych jednostkach nadzoru, o których mowa w art. 53 ust. 1-3 ustawy - Prawo oświatowe oraz w organach sprawujących nadzór pedagogiczny nad okręgowymi ośrodkami wychowawczymi, zakładami poprawczymi, schroniskami dla nieletnich i szkołami przy zakładach karnych i w Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, okręgowych komisjach egzaminacyjnych, publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym, publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli szkół artystycznych, publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy nauczają w szko-

łach rolniczych, oraz publicznej placówce doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych o zasięgu ogólnokrajowym, o których mowa odpowiednio w art. 8 ust. 5 pkt 1 lit. b, ust. 6 i ust. 7 pkt 2 i ust. 14 ustawy - Prawo oświatowe, oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługują dodatki: za wysługę lat, motywacyjny oraz służbowy.

- 10) Aktualnie: rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy – ostatnia zmiana od 1.01.2023 r. na mocy rozporządzenie MEiN z dnia 24 lutego 2023 r. (Dz. U. poz. 352).
- 11) Procedura udzielania urlopu dla poratowania zdrowia w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia opisana została w art. 72 ust. 10 do 10j KN.



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)