

Obowiązki dyrektora szkoły w związku z uzupełniającym zatrudnieniem nauczyciela

Kategoria: Edukacja, Kultura i Sport

Opublikowano: sobota, 14, marzec 2015 23:00

Katarzyna Liszka-Michałka

Odśłony: 4699

Alternatywą rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest przeniesienie nauczyciela, na jego wniosek, w stan nieczynny lub - za jego zgodą - ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 tej ustawy.

Według powołanego ostatnio przepisu, zasada ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być stosowana, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. Brak zgody nauczyciela na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia aktualizuje zastosowanie art. 20 Karty. Sama zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia, jak zresztą i tryb jej stosowania, wynika z ust. 1 art. 22 ustawy. Jej istotą jest kompetencja organu prowadzącego szkołę do nałożenia na nauczyciela obowiązku podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach na tym samym lub - za jego zgodą - na innym stanowisku, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. W wypadku niewyrażenia zgody nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za część obowiązkowego wymiaru zajęć.

Przepis art. 22 Karty Nauczyciela nie konstruuje wprost żadnego obowiązku dyrektora szkoły. Przepis ten adresowany jest bowiem do innego podmiotu - organu prowadzącego szkołę. Co jednak istotniejsze, nie nakłada on również na organ prowadzący szkołę żadnego obowiązku, przyznając mu wyłącznie kompetencję do sformułowania obowiązku nauczyciela mianowanego, który, w razie odmowy jego wykonania (braku zgody na jego wykonanie), w sposób dorozumiany godzi się na ograniczenie wynagrodzenia za pracę proporcjonalnie do ilości świadczonej pracy - wymiaru zajęć. Nadto, w art. 22 ust. 1 i 2 użyty został termin "może", a nie "powinien" lub jakaś inna stanowcza forma czasownika (np. nakłada). Oznacza to, że nałożenie obowiązku zatrudnienia uzupełniającego jest działaniem fakultatywnym. Poza tym, zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, zatrudnienie uzupełniające na innym stanowisku i ograniczenie zatrudnienia wymaga zgody nauczyciela. Zgoda nauczyciela jest warunkiem skuteczności czynności zmieniających jego status pracowniczy, stanowiąc reakcję na podjętą już przez organ prowadzący szkołę decyzję dokonania zmiany (nałożenie obowiązku zatrudnienia uzupełniającego). Z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie wynika więc bezpośrednio obowiązek dyrektora szkoły podejmowania czynności zmierzających do ustalenia możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego.

Przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w związku z jej art. 22 ust. 2 nie przewiduje również obowiązku informowania nauczyciela o możliwości (lub braku możliwości) zatrudnienia uzupełniającego. Nauczyciele są z definicji kategorią pracowników dobrze wykształconych, wysoko wykwalifikowanych formalnie, z czego wynikać powinno dostateczne rozeznanie, co do przysługujących im praw. Doświadczenie życia społecznego wskazuje, że tak właśnie jest. Trwałość stosunku pracy nauczycieli mianowanych chroniona jest w sposób szczególny, o wiele mocniej niż wielu innych grup zawodowych. Gwarantują ją przede wszystkim taksatywnie wyliczone, skonkretyzowane przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Nie ma więc ani obiektywnej potrzeby, ani uzasadnienia aksjologicznego dla takiej wykładni przepisów, która rozszerzałaby tę ochronę poprzez mnożenie obowiązków dyrektora szkoły w fazie poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem z przyczyn uniemożliwiających dalsze jego zatrudnienie z powodów w znacznym stopniu zobiektywizowanych, niezależnych również od pracodawcy. Przeciwno stanowisku o obowiązku dyrektora szkoły informowania nauczyciela o potencjalnej możliwości zatrudnienia uzupełniającego przemawiają również,

Obowiązki dyrektora szkoły w związku z uzupełniającym zatrudnieniem nauczyciela

Kategoria: Edukacja, Kultura i Sport

Opublikowano: sobota, 14, marzec 2015 23:00

Katarzyna Liszka-Michałka

Odśłony: 4699

choć najmniej ważne dla wyrażonego tu poglądu, względy organizacyjne. Do zasadniczych obowiązków dyrektora szkoły należy prawidłowe nią kierowanie. Jest on nie tylko przełożonym służbowym wszystkich jej pracowników, ale też opiekunem uczniów (art. 7 ust. 1 Karty Nauczyciela). Ponosi odpowiedzialność przede wszystkim za dydaktyczny i wychowawczy poziom szkoły. Obowiązki dyrektora powinny więc być podporządkowane realizacji przez szkołę oraz zatrudnionych w niej nauczycieli zadań dydaktycznych i opiekuńczo - wychowawczych, które są zasadniczym celem tworzenia i funkcjonowania tych placówek oświatowych.

Do trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela nie należy zasięgnięcie przez dyrektora szkoły informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego w innej szkole lub innych szkołach prowadzonych przez ten sam organ. Dyrektor szkoły nie ma obowiązku ustalania możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela. Przepisy prawa pracy nie nakładają też na dyrektora szkoły obowiązku informowania nauczyciela mianowanego o możliwości zatrudnienia uzupełniającego. Do trybu postępowania z art. 20 Karty Nauczyciela nie należy również kompetencja organu prowadzącego szkołę, polegająca na możliwości nałożenia na nauczyciela (któremu zatrudniająca szkoła nie może zapewnić dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć) obowiązku podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym stanowisku lub - za jego zgodą - na innym stanowisku, w celu uzupełniania obowiązkowego wymiaru zajęć, w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć dlatego, że zawierający przytoczoną treść art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela nie ma charakteru roszczeniowego wobec organu prowadzącego szkołę, ani tym bardziej wobec dyrektora szkoły proponującego mu zatrudnienie w ograniczonym wymiarze zajęć za proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem, który ponadto nie jest adresatem wymienionej regulacji prawnej.

Źródło: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 r., II PK 216/13