

Kategoria: Edukacja, Kultura i Sport

Opublikowano: czwartek, 11, grudnia 2025 15:52

Piotr Majoch

Odśłony: 825

---

WSA: Obniżenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nie może prowadzić do obniżenia wynagrodzenia nauczyciela. Wynika to z brzmienia przepisu, który nie różnicuje sytuacji nauczycieli w zależności od przyczyn obniżenia wymiaru zajęć, lecz określa sytuację w sposób ogólny.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Bydgoszczy wydał wyrok dotyczący uchwały ustanawiającej regulamin dotyczący niektórych spraw związanych z wynagradzaniem nauczycieli. W treści przyjętego przez organ samorządu aktu określono wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania niektórych składników wynagrodzenia nauczycielom zatrudnionym w szkołach i placówkach prowadzonych przez daną jednostkę samorządu terytorialnego. Wątpliwości skarżącego wzbudziła treść przepisu, który ograniczał wysokość dodatku dla dyrektora i wicedyrektora za pracę w uciążliwych i trudnych warunkach tylko do wysokości odzwierciedlonej w godzinach zrealizowanych w takich warunkach. Należy wspomnieć, że taki dodatek jest częścią wynagrodzenia.

Organ, który ustanowił ten przepis, wniósł o oddalenie skargi. Uzasadniając ten pogląd, wspomniał o istnieniu rozporządzenia, które wymienia katalog trudnych i uciążliwych warunków pracy. Miało to prowadzić do wniosku, że wyłącznie ta praca, którą wykonuje się w takich warunkach, może korzystać z określonych w Karcie Nauczyciela zwolnień. Zdaniem tego organu, dodatek za warunki nie powinien być zatem przyznawany w pełnym wymiarze, skoro taki wymiar nie zostaje zrealizowany w całości z uczniami.

Sąd przyznał jednak rację stronie skarżącej, zwracając uwagę na błędną interpretację przepisów przez organ ustanawiający uchwałę. Przede wszystkim bowiem, art. 42 ust. 2a Karty Nauczyciela nie pozwala na zmniejszenie wynagrodzenia, a zarazem znajduje zastosowanie wobec wszystkich nauczycieli, których obowiązkowy wymiar zajęć dydaktycznych zostaje obniżony na ich wniosek. Wynika to z ogólnej wykładni językowej tego przepisu, w którym nie przewidziano różnic w zależności od tego, jakiego podmiotu dotyczy dana obniżka. Znajduje to potwierdzenie w ust. 3, z którego wynikają kwestie nadgodzin nauczycieli korzystających z obniżki pensum. Wynika z niego, że nadgodzin nie mogą mieć tylko ci nauczyciele, którzy korzystają z obniżki za zgodą dyrektora szkoły, na swój własny wniosek. Tym samym, zdaniem Sądu należy przyjąć, że każdy nauczyciel świadczący pracę w trudnych warunkach, ma prawo do stosownego dodatku. Wysokość dodatku jest uzależniona tylko od okoliczności, które w ogóle uzasadniają konieczność ich wypłaty. Nie ma jednak ustawowych przesłanek do wprowadzania w tym miejscu jakichkolwiek innych kryteriów, np. uzależniania wypłaty dodatków od proporcji zajęć prowadzonych w trudnych warunkach względem ogółu zajęć.

Jak wynika z uzasadnienia wyroku, powyższych przepisów nie można interpretować w kierunku obniżenia wynagrodzenia nauczyciela. Dotyczy to także nauczycieli na stanowiskach kierowniczych. Nie istnieją również powody, by sądzić, że ew. niższe wynagrodzenie można zrekomensować dodatkiem funkcyjnym. Nauczyciel ma bowiem prawo otrzymywać zarówno dodatek z tytułu trudnych warunków pracy, jak i dodatek funkcyjny.

*Wyrok WSA w Bydgoszczy z 28 października 2025 r. (sygn. II SA/Bd 455/25) - orzeczenie nieprawomocne*

Źródło: [CBOSA](#)