

Dyrektor szkoły, obok zatrudniania i zwalniania nauczycieli, pozostaje również osobą uprawnioną do modyfikowania stosunków pracy. Prawo to wiąże się z ogólnymi kompetencjami obejmującymi zarządzanie szkołą i dostosowywanie jej pracy do okoliczności. W tym przypadku dyrektor często musi jednak ustępować miejsca organowi prowadzącemu.

Kompetencje dyrektora a organu prowadzącego w sprawach pracy nauczycieli

Samodzielność dyrektora jako przełożonego pracowników szkoły oraz jej kierownika zostaje ograniczona w art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela (KN). Przepis ten dotyczy uzupełniania tzw. nauczycielskiego pensum. W wyjątkowych sytuacjach pozwala organowi prowadzącemu na nałożenie na nauczyciela obowiązku podjęcia pracy w innej szkole czy szkołach w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć.

Regulacja ta ma na celu podtrzymanie zatrudnienia nauczyciela, który z różnych przyczyn nie ma możliwości realizować większej liczby zajęć w dotychczasowym miejscu pracy. Art. 22 ust. 2 KN pozwala na ograniczenie zatrudnienia nauczyciela mianowanego do poziomu nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, jeśli z przyczyn organizacyjnych czy z powodu częściowej likwidacji szkoły nie można go zatrudnić w pełnym wymiarze czasu pracy. Organ prowadzący wykonuje w ten sposób swoje uprawnienia związane z utrzymaniem jednostek organizacyjnych, dostosowując ich pracę do aktualnych potrzeb samorządowej oświaty. Nie oznacza to jednak, że na dyrektorze nie spoczywają w tym zakresie żadne szczególne obowiązki. Art. 6a ust. 5d KN nakłada obowiązek dokonania oceny pracy nauczyciela przez tego dyrektora, w którego szkole jest on zatrudniony, lecz w porozumieniu z dyrektorem szkoły, w której ten uzupełnia wymiar zajęć. Jeśli nauczyciel jest zatrudniony w kilku szkołach, lecz w żadnej z nich zatrudnienie nie obejmuje przynajmniej połowy obowiązkowego wymiaru, o wyznaczeniu dyrektora oceniającego pracę decyduje organ prowadzący.

Modyfikacja stosunku pracy wyjątkiem, a nie regułą

Samo korzystanie z mechanizmu art. 22 ust. 1 KN powinno być - w świetle orzecznictwa - traktowane wyłącznie jako ostateczność i odstępstwo od ogólnych zasad. Już sam fakt generalnego wymogu wyrażenia przez nauczyciela mianowanego zgody na zmianę jego stosunku pracy w takiej formie, świadczy o intencji ustawodawcy, jaką było wzmocnienie ochrony stabilności jego zatrudnienia. Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 6 listopada 2019 r. (sygn. II PK 54/19), obniżenie wymiaru zajęć i wynagrodzenia nauczyciela mianowanego w drodze porozumienia stron lub jednostronnej decyzji dyrektora szkoły dokonane sprzecznie z ustawą jest nieważne. Nauczycielowi przysługuje w takim wypadku roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia i o dopuszczenie do pracy w pełnym wymiarze zajęć (w trybie art. 18 § 2 kodeksu pracy), a nie roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Wobec nauczyciela mianowanego nie jest dopuszczalne wypowiedzenie zmieniające. Sam brak zgody nauczyciela na ograniczenie etatu nie może być czynnikiem dyskryminującym. Traktowanie takiego braku zgody jako wyłącznego kryterium doboru do zwolnienia na podstawie Karty Nauczyciela zostało wykluczone m.in. postanowieniem Sądu Najwyższego z 30 stycznia 2020 r. (sygn. I PK 17/19).

Przykłady te pokazują, że w procesie zmiany warunków zatrudniania nauczycieli dyrektor musi zatem liczyć się z innymi podmiotami i organami, a także uwzględniać uprawnienia pracownika. Choć Karta Nauczyciela przewiduje różne możliwości wykonywania polityki kadrowej i organizacji pracy szkoły, korzystanie z nich wiąże się z ograniczeniami, a ich naruszenie skutkuje odpowiedzialnością wobec danego nauczyciela. Przed podjęciem decyzji o uzupełnieniu pensum czy ograniczeniu etatu nauczyciela

Modyfikowanie stosunku pracy nauczyciela to podział kompetencji

Kategoria: Edukacja, Kultura i Sport

Opublikowano: czwartek, 09, lipiec 2026 08:48

Piotr Majoch

Odsłony: 133

mianowanego dyrektora powinien każdorazowo upewnić się, czy wybrana forma działania jest zgodna z ustawą.

Wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 2019 r. (sygn. II PK 54/19)

Postanowienie Sądu Najwyższego z 30 stycznia 2020 r. (sygn. I PK 17/19)

Źródło: [SN/SN](#)