

# Oświata samorządowa

LUTY 2/2019 (108) • ISSN 2080-7406



## A K T U A L N O Ś C I

## Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli

**Nauczyciel ma obowiązek przestrzegania prawa: po pierwsze stanowionego przez organy władzy państwowej, a po drugie stanowionego przez organy władzy samorządowej i po trzecie wewnątrzszkolnego – obowiązującego w szkole lub placówce.**

Zgodnie z zapisami art. 83 Konstytucji RP: „Każdy ma obowiązek przestrzegania prawa Rzeczypospolitej Polskiej”<sup>1</sup>. Zapis ten oznacza ponoszenie odpowiedzialności prawnej za wszelkie naruszenia obowiązujących reguł prawnych. Wspomniana odpowiedzialność prawna polega na obowiązku ponoszenia przez dany podmiot negatywnych konsekwencji (skutków) – sankcji przewidzianych przez prawo za zachowania stanowiące naruszenie obowiązków

zawartych w obowiązujących normach prawnych.

### Odpowiedzialność nauczyciela

Podjmując pracę pedagogiczną, nauczyciel musi mieć świadomość swoich moralnych powinności wobec uczniów, rodziców i społeczeństwa. Dlatego ignorancja i niedbalstwo pedagogiczne mogą zaważyć na przyszłości wychowanków – nauczyciel może mieć poczucie źle spełnionego obowiązku i negatywną opinię najbliższego otoczenia i lokalnego środowiska. Mając na uwadze zapisy samej Karty Nauczyciela, odpowiedzialność nauczyciela dzieli się na dwie podstawowe grupy:

→ cd. na s. 10



## S P I S T R E Ś C I

## A K T U A L N O Ś C I

Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli .....	1
Kalendarium .....	16

## O R G A N I Z A C J A O Ś W I A T Y W S A M O R Z ą D Z I E L O K A L N Y M

Odwołanie dyrektora szkoły publicznej w przypadkach szczególnie uzasadnionych – orzecznictwo .....	2
Urlopy nauczycieli .....	4

## F I N A N S O W A N I E O Ś W I A T Y

Zasady gospodarowania środkami ZFŚS .....	7
---	---

### Drodzy Czytelnicy!

*W każdym numerze podpowiadamy Państwu najlepsze rozwiązania dotyczące najbardziej aktualnych tematów. Wszystko po to, by pomóc w codziennej pracy i mierzeniu się z wyzwaniem i obowiązkami placówki. Proponujemy procedury, które należy zastosować w przypadkach, o których rozporządzenie nie mówi wprost.*

*W lutowym numerze przeczytają Państwo o odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli względem prawa stanowionego przez organy władzy państwowej, organy władzy samorządowej oraz względem prawa wewnątrzszkolnego.*

*Omówimy procedurę odwołania dyrektora szkoły publicznej, a w związku z tym m.in. dopuszczalne sytuacje uzasadniające natychmiastowe odwołanie ze stanowiska oraz sposób formułowania uzasadnienia.*

*Podpowiemy Państwu, jakie urlopy przysługują nauczycielom i na jakich warunkach można z nich korzystać.*

*Ponadto przeczytają Państwo o tym, jak gospodarować środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.*

*Serdecznie zapraszamy do lektury!*

*Redakcja*



# Odwołanie dyrektora szkoły publicznej w przypadkach szczególnie uzasadnionych – orzecznictwo

**Sądy administracyjne konsekwentnie podkreślają, że pozbawienie dyrektora stanowiska bez zachowania okresu wypowiedzenia jest dopuszczalne w wyjątkowych sytuacjach, gdy bez zmiany kierownictwa placówki dochodzi do zagrożenia jej istnienia lub interesu publicznego. Do takich sytuacji nie są zaliczane m.in. zaniedbania dotyczące dysponowania środkami finansowymi i mieniem publicznej szkoły.**

## Sposób formułowania uzasadnienia odwołania dyrektora

W wyroku z dnia 11 października 2018 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie (sygn. akt: III SA/Kr 403/18) podkreślił, że skutki prawne w zakresie odwołania dyrektora wywołuje tylko zarządzenie wójta (burmistrza, prezydenta miasta), a nie późniejsze pisma wyjaśniające lub dodatkowa argumentacja podnoszona przez organ w toku postępowania przed sądem. To, jakie zdarzenia organ prowadzący uznaje za przesłanki odwołania dyrektora, musi wynikać bezpośrednio z treści uzasadnienia wydanego w tym zakresie zarządzenia. W tej konkretnej sprawie dyrektor został pozbawiony funkcji kierowniczej na skutek wyników kontroli organu prowadzącego (poprzedzonej także kontrolą przedstawiciela jednostki prowadzącej obsługę finansowo-księgową placówek oświatowych), w czasie której stwierdzono szereg uchybień polegających w szczególności na braku sprzętów lub użytkowaniu w placówce sprzętów nieujętych w ewidencji księgowej oraz braków numerów inwentarzowych na sprzętach. Organ prowadzący doszedł do przekonania, że dyrektor nie sprawuje należytej kontroli nad majątkiem placówki, a sposób gospodarowania mieniem

wskazuje na zaniedbania w organizacji pracy szkoły. Według organu prowadzącego niedopełnienie obowiązków dyrektora zdestabilizowało pracę jednostki oświatowej i stanowiło zagrożenie interesu publicznego polegającego na konieczności prawidłowego funkcjonowania placówki oświatowej, a także relacji pomiędzy dyrektorem a pracownikami. W tak ogólny sposób zostało sformułowane uzasadnienie zarządzenia odwołującego dyrektora. Kurator oświaty pozytywnie zaopiniował odwołanie dyrektora.

## Czy organ prowadzący może rozszerzyć uzasadnienie odwołania dyrektora?

Dyrektor zaskarżył zarządzenie o jego odwołaniu oraz wskazywał m.in., że powody pozbawienia stanowiska kierowniczego były błahie i nieuzasadnione, ponieważ dokumenty dotyczące przywołanej w uzasadnieniu zarządzenia kontroli mienia wskazują jedynie na niedopatrzienia lub omyłki w inwentaryzacji niektórych składników mienia. Dyrektor podnosił, że w jednostce oświatowej znajdował się sprzęt o wartości wskazywanej w fakturach, natomiast sam jego opis w dokumentach wystawionych przez sprzedawcę był błędny. Ponadto, dyrektor dysponował kilkumilionowym majątkiem placówki, a zarzucane uchybienia miały dotyczyć stosunkowo niewielkiej kwoty. Podjęte po kontroli działania zmierzające do uzyskania przez placówkę korekty faktur nie przyniosły rezultatu z powodu likwidacji firmy. Ponadto, dyrektor wskazywał, że kurator oświaty, który pozytywnie zaopiniował jego odwołanie, sporządził projekt dobrej oceny jego pracy. Oprócz tego dyrektor otrzymywał nagrody, jego praca była na bieżąco pozytywnie opiniowana przez organy jednostki oświatowej,

organ prowadzący i związki zawodowe, a także otrzymał wysoki dodatek motywacyjny. Organ prowadzący zaczął prezentować przed sądem szczegółowe wyjaśnienia odnośnie do uchybień w gospodarowaniu konkretnymi sprzętami, wskazywał na konkretne uchybienia w kontroli nad mieniem placówki, a także wytknął dyrektorowi, że nie powiadomił organów ścigania, powziawszy informację o braku sprzętów, i nie wyjaśnił okoliczności niedoboru. Ponadto, organ prowadzący dopiero przed sądem stwierdził, że dyrektor wywoływał presję i przedkładał do podpisywania pracownikom pedagogicznym i niepedagogicznym gotowe oświadczenia, które mogły stanowić podstawę do usprawiedliwienia niedoborów i odpowiedzialności poszczególnych osób, co miało wywołać presję na pracownikach i skutkować wytworzeniem dokumentów poświadczających nieprawdę.

## Skonkretyzowanie przesłanek pozbawienia stanowiska kierowniczego

Sąd administracyjny uznał w powyższej sprawie, że zarządzenie o odwołaniu dyrektora zostało wydane z naruszeniem art. 66 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe – dalej PO (Dz. U. z 2018 r., poz. 996 z późn. zm.), ponieważ organ prowadzący nie wykazał zaistnienia „przypadku szczególnie uzasadnionego”, a tylko takie okoliczności uprawniałyby do odwołania ze stanowiska dyrektora w czasie roku szkolnego bez wypowiedzenia. Powołanego przepisu nie można interpretować rozszerzająco, ponieważ stwarza gwarancję dla stabilności stosunku zatrudnienia nauczycieli. Organ prowadzący nie może korzystać z regulacji art. 66 ust. 1 pkt 2 ustawy Prawo oświatowe dowolnie i arbitralnie.

**Ważne!**

Jako przykładowe przesłanki, które nie uzasadniają odwołania dyrektora w trybie natychmiastowym, sąd wskazał takie sytuacje, jak: negatywna ocena działalności dyrektora placówki przez organ prowadzący w zakresie zaniedbań dotyczących organizacji pracy placówki lub gospodarki finansowej, konflikt z organem prowadzącym lub gronem pedagogicznym, „wotum nieufności” uchwalone przez radę pedagogiczną.

Zdaniem sądu, możliwość skorzystania z cytowanej regulacji istnieje, gdy zajdą takie okoliczności, które obiektywnie powodują destabilizację jednostki oświatowej pod względem dydaktycznym, wychowawczym czy oświatowym, a jedyną możliwością zapobieżenia takiej sytuacji jest odwołanie dyrektora w trakcie roku szkolnego. Ponadto, w opinii sądu organ prowadzący ma obowiązek starannego i szczegółowego uzasadnienia decyzji, a dyrektorowi należy zapewnić możliwość wypowiedzenia się na każdym etapie postępowania odwoławczego go ze stanowiska. Wytykane zaniedbania muszą być wykazane przed wydaniem zarządzenia o odwołaniu z kierowniczego stanowiska. Z kolei uzasadnienie aktu odwołania ze stanowiska dyrektora musi przedstawiać konkretne zarzucane nieprawidłowości oraz musi zawierać objaśnienie, na czym polega „szczególne uzasadnienie” danego przypadku na tle okoliczności konkretnej sprawy. Ponadto, sąd wskazał na wcześniejsze orzecznictwo, zgodnie z którym akt odwołujący dyrektora musi zawierać w swojej treści odpowiednie uzasadnienie, czyli wywody i argumentację prawną. Jest to o tyle istotne, że późniejsze pisma wyjaśniające i stanowisko prezentowane w sądzie nie mogą stanowić uzupełnienia aktu odwoławczego dyrektora. W tej konkretnej sprawie uzasadnienie zarządzenia dyrektora zostało uznane za zbyt ogólne i niewystarczające do stwierdzenia, że organ prowadzący wykazał możliwość skorzystania z regulacji art. 66 ust. 1 pkt 2 PO. Przy tym praca tego konkretnego dyrektora nie była negatywnie oceniana przez organy wewnętrzne i spoza placówki. Pozostałe

argumenty organu prowadzącego, w tym dotyczące zbierania oświadczeń pracowników odnośnie do mienia, zostały pominięte w postępowaniu, ponieważ nie zostały ujęte w zaskarżonym zarządzeniu, a tylko akt odwołujący dyrektora odwołuje skutki prawne.

### **Odwołanie dyrektora z powodu okoliczności zaistniałych „tu i teraz”**

Podobną sprawę, jeśli chodzi o gospodarowanie środkami publicznymi, rozstrzygnął Wojewódzki Sąd Administracyjny w Opolu w wyroku z dnia 25 października 2018 r. (sygn. akt: II SA/Op 333/18). Organ prowadzący odwołał dyrektora jednostki oświatowej w trybie natychmiastowym m.in. w związku z zarzutami dotyczącymi sprawowania nienależytego nadzoru w zakresie gospodarki paliwowej, braku wdrożenia odpowiednich procedur ograniczających ryzyko nadużyć pracowników korzystających z pojazdów służbowych, nieprawidłowości w zakresie zawierania umów najmu pomieszczeń oraz braku wypracowanych regulacji dotyczących zasad zawierania umów, ich rozliczania i dokumentowania. Dyrektor po kontroli, w toku której badano gospodarkę finansową placówki w poprzednich latach, próbował wdrożyć środki naprawcze, m.in. poprzez opracowanie projektów stosownych procedur, które przedłożył do opiniowania radcy prawnemu zatrudnionemu w organie prowadzącym, ale nie otrzymał żadnego stanowiska w tej sprawie i w związku z tym nie wprowadził ich w życie. Sąd uznał odwołanie dyrektora za bezzasadne, podkreślając, że „przypadki szczególnie uzasadnione”, o których stanowi art. 66 ust. 1 pkt 2 PO, dotyczą drastycznych sytuacji, rażąco sprzecznych z celami powołania na stanowisko dyrektora, czyli takich, kiedy wystąpi nagłe zdarzenie powodujące konieczność niezwłocznego przerwania czynności dyrektora albo dojdzie do naruszenia prawa przez dyrektora lub innych jego zachowań (nawet niezawinionych), które prowadzą do destabilizacji działalności placówki oświatowej lub zagrażają interesowi publicznemu.

Sąd uznał, że negatywna ocena dotycząca realizowania przez dyrektora gospodarki finansowej nie mieści się w pojęciu „przypadków szczególnie uzasadnionych”. W opinii sądu, nawet gdyby organ prowadzący zdołał wykazać, że dyrektor placówki dopuścił się wszystkich zarzucanych uchybień, które zostały przedstawione w akcie odwoławczym ze stanowiska kierowniczego, żadne z nich ani wszystkie łącznie nie mogą być kwalifikowane jako „przypadek szczególnie uzasadniony” w rozumieniu art. 66 ust. 1 pkt 2 PO.

Ponadto, zwolnienie w omawianym trybie nie może być dokonane w dowolnym momencie w odniesieniu do zdarzeń lub zachowań, które je uzasadniają. Sąd podkreślił, że przyczyna zwolnienia musi wynikać z okoliczności, które mają miejsce „tu i teraz”. W tej konkretnej sprawie dyrektor nie został zwolniony w związku z zaistnieniem nagłych zdarzeń, ponieważ kontrola przeprowadzona w trakcie 2017 r. objęła ponad rok wstecz i nie dotyczyła bieżącej działalności dyrektora.

### **Dopuszczalne sytuacje uzasadniające natychmiastowe odwołanie dyrektora**

W orzecznictwie sądów administracyjnych jako przesłanki skorzystania przez organ prowadzący z art. 66 ust. 1 pkt 2 PO wskazuje się przede wszystkim zachowania, w wyniku których nie ulega wątpliwości, że dyrektor nie jest zdolny do wykonywania zadań na stanowisku kierowniczym z przyczyn etycznych lub rażącej niekompetencji w realizacji spoczywających na nim obowiązków, np. z powodu kradzieży alkoholu w sklepie; popełnienia błędów organizacyjnych prowadzących do zagrożenia likwidacją placówki; poniżanie, upokarzanie i ignorowanie pracownika oraz wykorzystanie pracowników do przeprowadzenia remontu w mieszkaniu dyrektora; zatrudnienie w placówce członka rodziny; notoryczne nieregulowanie zobowiązań finansowych placówki. Z kolei wśród przyczyn niezawinionych wymienia się długotrwałą chorobę uniemożliwiającą wykonywanie funkcji kierowniczej (wyrok NSA

z dnia 22 listopada 2017 r., sygn. akt: I OSK 1883/17). Przypadkiem szczególnie uzasadnionym może być również zaprzestanie spełniania jednego z wymogów warunkujących możliwość zajmowania stanowiska kierowniczego w szkole publicznej, wymienionych w § 1 i 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie wymagań, jakim powinna odpowiadać osoba zajmująca stanowisko dyrektora oraz inne stanowisko kierownicze w publicznym przedszkolu, publicznej szkole podstawowej, publicznej szkole ponadpodstawowej oraz publicznej placówce, Dz.U. z 2017 r., poz. 1597.

### Podleganie ocenie pracy

Dyrektorzy odwołani w trybie natchmiastowym na podstawie art. 66 ust. 1 pkt 2 PO za uchybienia w gospodarowaniu mieniem lub wydatko-

waniem środków publicznych szkoły mają szansę na pozytywne rozpatrzenie skarg wnoszonych przez nich do sądów administracyjnych.

#### Ważne!

Naruszenie zasad gospodarki finansowej lub brak należytego nadzoru nad organizacją i funkcjonowaniem placówki mogłyby przemawiać za odwołaniem dyrektora w innym trybie.

Prawidłowe wywiązywanie się z obowiązków, wymienionych m.in. w art. 57 ust. 2 PO, może zostać zbadane w toku oceny pracy dyrektora publicznej szkoły. Negatywna cząstkowa ocena w zakresie wykonywania tych zadań może prowadzić do odwołania dyrektora bez wypowiedzenia na podstawie innego przepisu niż omawiany

w opracowaniu, a mianowicie w oparciu o art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. b PO. Natomiast jeśli nawet organ prowadzący wykryje błędy związane z dyponowaniem środkami pieniężnymi lub gospodarowaniem mieniem, warto niezwłocznie podejmować działania naprawcze (np. zweryfikować, zaktualizować lub opracować wewnętrzne zasady nadzoru, przejrzeć i uzupełnić zakresy obowiązków pracowników). W związku z ustalaniem oceny pracy korzystne może być również powoływanie się na pozytywne bieżące (niekoniecznie sformalizowane) opinie o pracy na stanowisku kierowniczym prezentowane przez organy szkolne i zewnętrzne, w tym także przez organ prowadzący, a także wskazywanie na przyznane nagrody i inne sukcesy związane z kierowaniem placówką. ■

*Joanna Lesińska*  
Radca prawny

ORGANIZACJA OŚWIATY W SAMORZĄDZIE LOKALNYM



## Urlopy nauczycieli

**Pragmatyka służbowa reguluje wiele uprawnień urlopowych nauczycieli szkół samorządowych i oddziałów przedszkolnych w szkołach. Przysługują im one w szerszym zakresie niż pracownikom niepedagogicznym i nauczycielom placówek prowadzonych przez inne organy. W niniejszym artykule prezentujemy możliwości skorzystania z takich nieobecności w pracy.**

### Urlopy bezpłatne

Nauczyciele, w tym dyrektorzy, mają szersze możliwości korzystania z urlopów bezpłatnych niż ogół pracowników.

Na podstawie art. 17 ust. 2 i 2a KN urlop bezpłatny na czas zajmowania następujących stanowisk lub pełnienia funkcji otrzymują nauczyciele:

- mianowani lub dyplomowani zatrudnieni na stanowisku kuratora oświaty;
- przechodzący do pracy w urzędach administracji rządowej, kuratoriach

oświaty, Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, okręgowych komisjach egzaminacyjnych, specjalistycznej jednostce nadzoru, w organach sprawujących nadzór pedagogiczny nad zakładami poprawczymi oraz schroniskami dla nieletnich na stanowiska wymagające kwalifikacji pedagogicznych;

- z którymi został nawiązany stosunek pracy na podstawie wyboru na okres pełnienia funkcji z wyboru;
- skierowani do pracy w szkołach europejskich działających na podstawie Konwencji o Statucie Szkół Europejskich.

Ponieważ przepis stanowi, że nauczyciel w każdej z ww. sytuacji otrzymuje urlop, dyrektor (organ prowadzący) ma obowiązek jego udzielenia nauczycielowi (dyrektorowi) nawet bez złożenia wniosku przez nauczyciela (dyrektora), niezwłocznie po dowiedzeniu się o zaistnieniu okoliczności wymienionych w art. 17 ust. 2 i 2a KN. Urlop

trwa przez cały czas zajmowania stanowiska, pełnienia funkcji lub skierowania do szkoły europejskiej. Dyrektor ma obowiązek złożenia rezygnacji z zajmowanego stanowiska przed udzieleniem urlopu bezpłatnego z tych powodów.

Zgodnie z art. 68 ust. 1 zd. 2 KN, nauczyciel może otrzymać urlop bezpłatny dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych, a także z innych ważnych przyczyn. Urlopu udziela dyrektor na umotywowany wniosek nauczyciela (organ prowadzący – dyrektorowi) urlopu bezpłatnego, jeżeli uzna, że nie pozwala na to tok pracy placówki (§ 12 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 grudnia 2000 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania nauczycielom urlopów dla dalszego kształcenia się, dla celów naukowych,

artystycznych, oświatowych i z innych ważnych przyczyn oraz ulg i świadczeń związanych z tym kształceniem, a także organów uprawnionych do ich udzielania, Dz. U. z 2001 r. Nr 1, poz. 5 – dalej RUNUK). Urlop powinien zostać udzielony na czas określony, wskazany we wniosku nauczyciela, ponieważ dyrektor nie może go wydłużyć tylko z własnej inicjatywy ani udzielić bezterminowo. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy nauczyciela, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 91c ust. 1 KN w zw. z art. 174 § 2 Kodeksu pracy – dalej k.p.).

Kolejny urlop bezpłatny przysługujący nauczycielom, w tym dyrektorom samorządowych przedszkoli i oddziałów przedszkolnych w szkołach, reguluje art. 70 KN. Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, który wniósł podanie o przeniesienie do miejscowości będącej miejscem stałego zamieszkania współmałżonka w trybie art. 18 KN, jeżeli podanie o przeniesienie nie może być uwzględnione z powodu niemożności zatrudnienia go w zawodzie nauczycielskim w miejscu stałego zamieszkania współmałżonka, dyrektor szkoły udziela urlopu bezpłatnego. Okres tego urlopu bezpłatnego nie może przekroczyć dwóch lat. Jeżeli w tym okresie nauczyciel nie podjął ponownie pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu na podstawie oświadczenia dyrektora, z zachowaniem prawa do odprawy z art. 28 ust. 2 KN w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego ostatnio pobieranego w czasie trwania stosunku pracy – za każdy pełny rok pracy na stanowisku nauczyciela w samorządowych jednostkach oświatowych i jednostkach wymienionych w art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1a KN, nieprzekraczającej jednak trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli okres pracy nauczycielskiej nie przekroczył 10 lat, oraz sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jeśli okres pracy nauczycielskiej przekroczył 10 lat.

Z urlopu bezpłatnego korzysta dyrektor wybrany na radnego i jest zobowiązany złożyć wniosek o urlop w terminie 7 dni od dnia ogłoszenia wyników wyborów przez właściwy organ wyborczy,

ponieważ w przeciwnym razie mandat radnego wygaśnie. Organ prowadzący udziela urlop bezpłatny na okres sprawowania mandatu oraz trzech miesięcy po jego wygaśnięciu – art. 24b ust. 1, 2 i 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, Dz. U. z 2018 r., poz. 994.

Nauczyciel (także dyrektor) powołany do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, jest uprawniony do urlopu bezpłatnego na wniosek organizacji związkowej. Wyjątkowo ten bezpłatny urlop wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, jeżeli nauczyciel po urlopie bezpłatnym stawia się do pracy w terminie 7 dni od zakończenia pełnienia funkcji związkowej (art. 25 ust. 1 i 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz. U. z 2015 r., poz. 1881). Urlopowanym nauczycielom przysługują uprawnienia wynikające z art. 9a–i, art. 30, art. 31, art. 33, art. 49, art. 51, art. 73, art. 86–88 i art. 90 KN (art. 91a ust. 3 KN).

### Urlopy związane z uprawnieniami rodzicielskimi

Pragmatyka służbowa w bardzo niewielkim zakresie reguluje urlopy nauczycieli związane z rodzicielstwem. Na zasadach dotyczących ogółu pracowników pracownicy pedagogiczni korzystają z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego, wychowawczego, urlopów dla rodziców adopcyjnych według zasad uregulowanych w dziale VIII k.p., z modyfikacjami dotyczącymi urlopu wychowawczego, które określa art. 67a–b i art. 67d KN.

Nauczyciel występuje do dyrektora z wnioskiem o urlop wychowawczy, a dyrektor do organu prowadzącego, co najmniej na miesiąc przed wskazanym terminem rozpoczęcia tego urlopu. Termin zakończenia urlopu wychowawczego powinien przypadać na dzień poprzedzający rozpoczęcie roku szkolnego, czyli 31 sierpnia; w takim przypadku termin udzielonego urlopu ulega

odpowiedniemu skróceniu, a na wniosek nauczyciela – odpowiedniemu przedłużeniu, co w praktyce może oznaczać, że przekroczy 35 miesięcy (lub 36 miesięcy, gdy drugi rodzic nie żyje, nie ma władzy rodzicielskiej lub została jemu ograniczona). Nauczyciel może zrezygnować z udzielonego mu urlopu wychowawczego: w każdym czasie – za zgodą dyrektora (w przypadku urlopowanego dyrektora – za zgodą organu prowadzącego) – albo z uwagi na organizację pracy szkoły – z początkiem roku szkolnego, po uprzednim zawiadomieniu organu udzielającego urlopu, co najmniej na trzy miesiące przed zamierzonym terminem podjęcia pracy. Na analogicznych zasadach jak pozostali pracownicy, nauczyciel (dyrektor) uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć dyrektorowi szkoły (organowi prowadzącemu) pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy oraz wymiaru zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru zatrudnienia w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Skorzystanie z tego uprawnienia nie powoduje zmiany podstawy nawiązania stosunku pracy z nauczycielem, czyli nauczyciel zatrudniony przez mianowanie, który maksymalnie na pół etatu pracuje w czasie jednoczesnego korzystania z urlopu wychowawczego, pozostaje zatrudniony na tej podstawie.

### Urlop szkoleniowy

Zgodnie z art. 68 ust. 1 KN oraz § 1 ust. 2 w zw. z § 2–9 RUNUK, prawo do płatnego urlopu na cele związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przysługuje wyłącznie nauczycielom (także dyrektorom) zatrudnionym w pełnym wymiarze zajęć, którzy kształcą się w szkołach wyższych i zakładach kształcenia nauczycieli na podstawie skierowania udzielonego przez dyrektora (organ prowadzący). Skierowanie powinno określać zarówno konkretną uczelnię, jak i kierunek studiów. Płatny urlop, uzależniony od posiadanych środków finansowych, może zostać udzielony nauczycielowi podejmującemu naukę w szkole wyższej lub zakładzie kształcenia nauczycieli bez skierowania dyrektora

(organu prowadzącego) (§ 10 RUNUK). W związku z tym płatny urlop szkoleniowy nie przysługuje nauczycielom (dyrektorom) kształcącym się na studiach podyplomowych, kursach kwalifikacyjnych, różnego rodzaju szkoleniach, na które nie zostali skierowani przez dyrektora (organ prowadzący).

Regulację KN o urloпах szkoleniowych uzupełnia zarządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 listopada 1992 r. w sprawie zasad i warunków kierowania za granicę uczniów w celu kształcenia i nauczycieli w celu doskonalenia (M.P. Nr 37, poz. 275). Zgodnie z § 4 ww. zarządzenia, nauczyciele (w tym dyrektorzy) pozostający w zatrudnieniu mogą uzyskać skierowanie za granicę w celu doskonalenia za zgodą zatrudniających ich zakładów pracy. Nauczycielowi skierowanemu za granicę na okres nieprzekraczający miesiąca zakład pracy udziela urlopu szkoleniowego. W okresie tym nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie określone w odrębnych przepisach (wynagrodzenie urlopowe). Z kolei nauczycielowi (dyrektorowi) skierowanemu za granicę na okres dłuższy niż miesiąc zakład pracy udziela urlopu bezpłatnego. Regulacje te mają zastosowanie m.in. do zagranicznych szkoleń organizowanych w ramach programów Unii Europejskiej.

Z kolei urlopy płatne dla celów naukowych, artystycznych lub oświatowych mogą być udzielane nauczycielowi w wymiarze do miesiąca na opracowanie środków dydaktycznych, problemów z zakresu teorii lub praktyki pedagogicznej albo innych problemów z zakresu oświaty i wychowania, które mogą mieć znaczenie w unowocześnianiu i doskonaleniu procesu dydaktyczno-wychowawczego oraz systemu oświaty i wychowania, jeżeli z tego tytułu nauczyciel nie otrzymuje wynagrodzenia (§ 11 RUNUK).

W sytuacjach, w których nauczyciele nie spełniają wymogów do uzyskania urlopu szkoleniowego lub płatnego urlopu dla celów naukowych, artystycznych lub oświatowych, a chcieliby podwyższyć kwalifikacje zawodowe wyłącznie z własnej inicjatywy, mogą

ubiegać się o urlop bezpłatny z ważnych przyczyn, czyli w oparciu o art. 68 ust. 1 zd. 2 KN.

### Urlop dla poratowania zdrowia

Nauczyciel (także dyrektor) zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, który przepracował w samorządowych jednostkach oświatowych nieprzerwanie co najmniej 7 lat (w tym gdy przerwy w zatrudnieniu w takich placówkach nie przekroczyły trzech miesięcy), może po raz pierwszy skorzystać z urlopu zdrowotnego, który nie trwa dłużej niż rok. Kolejny urlop dla poratowania zdrowia może być udzielony nie wcześniej niż po upływie roku od zakończenia poprzedniego urlopu, a łączny limit takich urlopów nie może przekroczyć trzech lat i może być wykorzystany częściej niż trzy razy, jeśli urlopy są krótsze i nie wyczerpują puli 36 miesięcy. Urlop nie podlega przedłużeniu, czyli udzielony na mniej niż rok nie uprawnia do kontynuacji do roku, tylko pomiędzy poszczególnymi urloпами musi wystąpić co najmniej roczna przerwa. Z kolei nauczycielowi przeniesionemu w stan nieczynny przysługuje urlop dla poratowania zdrowia na okres nie dłuższy niż do czasu wygaśnięcia stosunku pracy.

Do wymaganego 7-letniego stażu wlicza się okresy czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby oraz urlopu innego niż wypoczynkowy, trwające łącznie nie dłużej niż 6 miesięcy, natomiast dłuższe nieobecności wykraczające poza półroczny okres wydłużają ten staż.

Co do zasady, dyrektor (organ prowadzący) nie może odmówić nauczycielowi (dyrektorowi) udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia, jeżeli nauczyciel (dyrektor) spełnia warunki określone w art. 73 KN. Z prawa tego nie może skorzystać nauczyciel posiadający uprawnienia emerytalne.

Aktualnie urlop taki jest udzielany 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, albo na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową. Urlop jest udzielany jedynie na pisemny wniosek nauczyciela lub dyrektora, który powinien skutkować wydaniem skierowania do lekarza medycyny pracy, a badania są wykonywane na koszt szkoły, jeśli powodem skorzystania z niego ma być choroba. Lekarz orzeknie o istnieniu potrzeby udania się na urlop zdrowotny oraz wskaże jego początkowy i końcowy termin albo też uzna, że taka potrzeba nie istnieje. Z kolei podstawę udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową stanowi skierowanie lekarskie potwierdzone przez oddział NFZ, a urlopu udziela się na okres ustalony w tym skierowaniu.

W okresie urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciel jest zwolniony z wszelkich obowiązków zawodowych, a więc nie tylko z prowadzenia zajęć z uczniami, ale również m.in. z udziału w posiedzeniach rady pedagogicznej. Nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze (w tym jest objęty podwyżkami minimalnych stawek tego wynagrodzenia), dodatek stażowy oraz dodatek wiejski. Natomiast w okresie urlopu zdrowotnego nie może pozostawać w dodatkowym stosunku pracy, podjąc jakiegokolwiek innej pracy zarobkowej ani kontynuować dodatkowego zatrudnienia lub działalności zarobkowej. Stwierdzenie przez dyrektora (organ prowadzący), że nauczyciel (dyrektor) w okresie urlopu dla poratowania zdrowia jest zatrudniony lub prowadzi inną działalność zarobkową, stanowi podstawę obligatoryjnego odwołania nauczyciela (dyrektora) z urlopu i wskazania terminu, w którym jest obowiązany powrócić do pracy.

Wszelkie spory pomiędzy nauczycielem a dyrektorem oraz dyrektorem a organem prowadzącym w związku z udzielaniem urlopów lub ewentualnym odwołaniem z nich rozstrzygają sądy pracy (art. 91c ust. 2 KN). ■

*Joanna Lesińska*  
Radca prawny



# Zasady gospodarowania środkami ZFŚS

**Przyznawanie ulgowych płatności i świadczeń oraz wysokość dopłat uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. To jedyne kryterium, według którego przyznawane są omawiane świadczenia.**

Zgodnie z art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335, z późn. zm.), działalność socjalna to usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej – a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

## Gospodarowanie środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

Ustawa przewiduje możliwość udzielania pomocy materialnej – rzeczowej bądź finansowej – ale tylko w oparciu o kryterium socjalne. Jeśli więc w regulaminie jest zapis, że pracownikom przyznaje się dodatkową pomoc rzeczową w formie bonów, uzależniając ich przyznanie bądź wartość od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej – należy uznać, że jest to praktyka zgodna z ustawą.

Uprawnieni do korzystania ze świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych są:

- pracownicy i ich rodziny,
- emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny,
- inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie funduszu prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu.

Przez członków rodziny pracownika należy rozumieć współmałżonków, dzieci własne, przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, dzieci współmałżonka, wnuki i rodzeństwo do lat 18, pozostające na

utrzymaniu osoby uprawnionej, a jeżeli kształcą się w szkole – do ukończenia nauki lub bez względu na wiek, jeśli mają orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności. Są nimi również rodzice prowadzący wspólnie z pracownikiem gospodarstwo domowe, a nawet członkowie rodziny zmarłego pracownika, jeżeli byli na jego utrzymaniu.

Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz zasady przeznaczania środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej w jego ramach określa pracodawca w regulaminie uzgadnianym z zakładową organizacją związkową. Wynika to z art. 8 ust. 2 ustawy.

Przy przyznawaniu środków z funduszu pracodawca musi się kierować kryterium socjalnym. Taki nakaz zawiera art. 8 ust. 1 ustawy, stanowiący, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.

Dysponowanie środkami funduszu powinno się odbywać na podstawie kryterium socjalnego, czyli sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. W tym zakresie regulamin funduszu nie może wprowadzać dodatkowych warunków otrzymania świadczenia. Niedopuszczalne są zatem takie zapisy w regulaminie, które uzależniają przyznanie świadczenia z funduszu od:

- wymiaru zatrudnienia – nie można stosować zasady proporcjonalności wysokości świadczenia do wymiaru zatrudnienia;
- stażu pracy, gdyż prawo pracownika do korzystania ze świadczeń funduszu powstaje już w chwili zatrudnienia.

Zgodnie z art. 10 ustawy, środkami funduszu administruje pracodawca. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 r. (sygn. akt: I PKN 579/00,

OSNP 2003 nr 14, poz. 331) uznał, że pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego (czyli uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu).

Środki ZFŚS przeznacza się wyłącznie na działalność socjalną: udzielanie pomocy materialnej (rzeczowej lub finansowej) oraz zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Są to więc świadczenia rzeczowe (np. wyprawka do szkoły, sprzęt AGD) i pieniężne (np. zapomogi losowe), pożyczki lub pomoc bezzwrotna na cele mieszkaniowe (na remont lub zakup mieszkania).

Warto zaznaczyć, że ustalenie sytuacji socjalnej osób uprawnionych nie należy do najłatwiejszych zadań. Przepisy nie określają, jak należy udokumentować tę sytuację, wobec czego wszystko zależy od regulaminu ZFŚS. Uznając oświadczenia pracowników za niewiarygodne, wielu pracodawców żąda zaświadczeń, np. o dochodach małżonka. Nie jest to praktyka niezgodna z prawem, chociaż prowadzi do ujawniania informacji o osobach trzecich niezwiązanych bezpośrednio z zakładem pracy. W wyroku z dnia 8 maja 2002 r. (sygn. akt: I PKN 267/01) Sąd Najwyższy uznał, że żądanie zaświadczeń o zarobkach członków rodziny nie narusza dóbr osobistych.

Decyzje o każdorazowym przyznaniu pomocy z funduszu socjalnego na określony cel należą do pracodawcy lub osoby odpowiedzialnej w imieniu pracodawcy, jednak swoboda podejmowania tych decyzji jest ograniczona uprawnieniami związków zawodowych. W myśl art. 27 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych istnieje

wymóg uzgadniania z zakładową organizacją związkową przyznawania indywidualnych świadczeń z funduszu. Związek zawodowy sprawuje zatem bieżącą kontrolę przyznawania indywidualnych świadczeń z funduszu. Pracodawca ma obowiązek uzgodnienia z zakładową organizacją związkową przyznania indywidualnego świadczenia z funduszu – bez względu na to, czy dana osoba należy do związku zawodowego, czy nie.

Przepisy nie określają kompetencji komisji socjalnej, a nawet o niej nie wspominają. Natomiast jej utworzenie i kompetencje wynikają z zapisów regulaminu ZFŚS. Może ona mieć charakter jedynie opiniujący i doradczy, a nie stanowiący, bo to dyrektor szkoły decyduje ostatecznie o przyznaniu świadczenia. Jeśli więc z regulaminu funduszu nie wynika obowiązek informowania pracownika o decyzji organizacji związkowej, dyrektor nie musi tego robić.

### Przeznaczenie środków

Środki ZFŚS można przeznaczać wyłącznie na działalność socjalną, czyli udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej – a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową, a więc świadczenia rzeczowe (np. wyprawka do szkoły, sprzęt AGD) i pieniężne (np. zapomogi losowe), pożyczki lub pomoc bezzwrotna na cele mieszkaniowe (na remont lub zakup mieszkania).

Środków ZFŚS nie można przeznaczać m.in. na ślub oraz narodziny dziecka – w takim przypadku trudno powiązać sytuację socjalną osoby uprawnionej z danym zdarzeniem. Oczywiście narodziny dziecka nie wykluczają przyznania osobie uprawnionej zapomogi, jednak nie można w regulaminie ZFŚS zawrzeć zapisu przyznającego prawo do zapomogi pieniężnej wszystkim pracownikom, którym urodziło się dziecko. Jest to podyktowane tym, że niełatwo takie zdarzenie zakwalifikować jako zdarzenie losowe, w znaczny sposób wpływające na pogorszenie się sytuacji socjalnej osoby

uprawnionej (w przeciwieństwie np. do pożaru, zalania mieszkania, śmierci lub długotrwałej choroby współmałżonka).

### Dodatkowe wynagrodzenie roczne

Na podstawie art. 48 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2017 r., poz. 1189) nauczycielom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne, czyli tzw. trzynastka. Karta Nauczyciela nie określa jednak zasad nabywania i obliczania wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego, odsyłając w tym zakresie do przepisów ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080).

Zgodnie z art. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.

Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.

### Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:

- nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim, zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej);
- zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące;
- powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;
- rozwiązania stosunku pracy w związku z:
  - przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu

niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,

- przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
- likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
- likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;
- podjęcia zatrudnienia:
  - w wyniku przeniesienia służbowego,
  - na podstawie powołania lub wyboru,
  - w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
  - w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
  - po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;
- korzystania:
  - z urlopu wychowawczego,
  - z urlopu dla poratowania zdrowia,
  - przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego;
- wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, „przepracowanie”, o którym mowa w ustawie, oznacza rzeczywiste (efektywne) wykonywanie pracy, a nie tylko pozostawanie w stosunku pracy. W konsekwencji przyjmuje się, że decydujące znaczenie z punktu widzenia uzyskania prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego ma nie tyle fakt pozostawania w stosunku pracy, ile rzeczywiste świadczenie pracy przez daną osobę w całym roku kalendarzowym.

Należy również wskazać, że Sąd Najwyższy przyjął, iż „okresy pobierania przez pracownika niezdolnego do pracy wynagrodzenia i zasiłku chorobowego nie podlegają wliczeniu do 6-miesięcznego okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym, wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego”.





### Ważne!

Z przytoczonego orzecznictwa wynika, że okres niezdolności do pracy z powodu choroby, kiedy pracownik pobiera wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy, nie jest okresem przepracowania, czyli efektywnego wykonywania pracy, który uprawniałby do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia przewidzianego ustawą.

Przepracowanie okresu w wymiarze co najmniej 6 miesięcy warunkujących do nabycia prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest natomiast wymagane w razie korzystania z urlopu macierzyńskiego. Od 2012 roku urlop macierzyński jest traktowany na równi ze świadczeniem pracy. Podstawą do zmian w ustawie stał się wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 lipca 2012 r. (sygn. akt: P 59/11), w którym orzeczono, że pomijanie okresu macierzyńskiego jako umożliwiającego nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku kalendarzowego 6 miesięcy jest niezgodny z art. 32 ust. 1, a więc: „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne”. W związku z art. 71 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej: „Matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych, której zakres określa ustawa”.

### Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:

- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
- stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
- wymierzenia mu kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy lub ze służby;
- rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Zgodnie z art. 4 ust. 1 ww. ustawy, wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracow-

nika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Bierze się tu także pod uwagę wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

Przy obliczaniu „trzynastki” nie uwzględnia się:

- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- wynagrodzenia za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną.

Wobec powyższego nauczycielowi będzie przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie roczne za czas nieprzebywania na urlopie dla poratowania zdrowia.

Przy naliczaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie powinno być zatem uwzględniane wynagrodzenie otrzymywane m.in. w okresie:

- pozostawania przez nauczyciela w stanie nieczynnym,
- przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia,
- przebywania na urlopie udzielonym w celu doksztalcenia się,
- niezdolności do pracy z powodu choroby,
- poszukiwania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę,
- poszukiwania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę,
- sprawowania opieki nad dzieckiem do 14 lat,
- wykonywania badań lekarskich,
- szkolenia BHP,
- załatwiania spraw osobistych i rodzinnych,
- przebywania na szkoleniu.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne stanowi 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku

kalendarzowego, za który przysługuje trzynastka. Przy określaniu podstawy wymiaru trzynastki uwzględnia się te same elementy wynagrodzenia, co przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej). Należy zatem posługiwać się tu przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Składniki wynagrodzenia do ekwiwalentu oblicza się natomiast tak, jak wynagrodzenie urlopowe. Przy naliczaniu podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego należy posłużyć się składnikami wynagrodzenia uwzględnianymi w wynagrodzeniu urlopowym.



### Ważne!

Wyjątek stanowi wynagrodzenie otrzymane za urlop wypoczynkowy. Pomimo że nie jest ono wliczane przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, to w przypadku ustalania wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego należy je brać pod uwagę.

Przy obliczaniu „trzynastki” należy również uwzględniać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, przysługujące pracownikowi przywróconemu do pracy.

### Wynagrodzenie będące podstawą dodatkowego wynagrodzenia rocznego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy – z wyłączeniem:

- jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas przestoju niezawinionego przez pracownika,
- gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,

- wynagrodzenia za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
- wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy. ■

**Marta Handzlik**

*Specjalista prawa oświatowego,  
były pracownik Departamentu  
Prawnego Ministerstwa Edukacji  
Narodowej, autor publikacji z zakresu  
prawa oświatowego.*



A K T U A L N O Ś C I

## Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli

→ *cd. ze s. 1*

### ■ Porządkowa

Uchybienia przeciwko porządkowi pracy – wynika z art. 75 ust. 2 Karty Nauczyciela w związku z art. 108 Kodeksu pracy<sup>2</sup>

### ■ Dyscyplinarna

Uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkom określonym w art. 6 KN – wynika z art. 75 ust. 1 i art. 75–85z Karty Nauczyciela oraz Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec nauczycieli oraz wznawiania postępowania dyscyplinarnego<sup>3</sup>.

## Odpowiedzialność dyscyplinarna

W naszych rozważaniach zajmiemy się tylko odpowiedzialnością typowo dyscyplinarną, czyli tą znacznie poważniejszą niż porządkowa. Do 8 sierpnia 2009 roku wyłącznie nauczyciele mianowani i dyplomowani (niezależnie od sposobu zatrudnienia) podlegali temu rodzajowi odpowiedzialności. Znowelizowana wówczas Karta Nauczyciela zrównała w zakresie odpowiedzialności dyscyplinarnej wszystkich nauczycieli, w tym stażystów oraz nauczycieli kontraktowych. Dlatego od 2009 roku odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają wszyscy nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w przedszkolach, szkołach i innych placówkach wymienionych w art. 1 ust. 1 Karty Nauczyciela<sup>4</sup>.

Zatem obecnie, zgodnie z art. 75 Karty Nauczyciela, nauczyciele podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkom, o których mowa w art. 6 Karcie Nauczyciela. Zgodnie z wspomnianą normą prawną, każdy nauczyciel jest obowiązany:

- 1) rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę;
- 2) wspierać każdego ucznia w jego rozwoju;
- 3) dążyć do pełni własnego rozwoju osobowego;
- 3a) doskonalić się zawodowo, zgodnie z potrzebami szkoły;
- 4) kształcić i wychowywać młodzież w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka;
- 5) dbać o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.

### Etyczne/nieetyczne zachowania nauczyciela

O ile fachowość działań można w jakimś zakresie wyraźnie skonkretyzować, o tyle jednak ocena wartości

etycznej działającego nauczyciela – wartości jakie prezentuje w kontaktach z wychowankami i uczniami – staje się dla tych ocen niezwykle trudno wymierna. W związku z powyższym, już w art. 9 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela<sup>5</sup> można przeczytać, że stanowisko nauczyciela może zajmować osoba, która przestrzega podstawowych zasad moralnych. Bardzo podobnie do tej sprawy odnosi się ustawa Prawo oświatowe, która w art. 5 zawiera zapis stanowiący, że nauczyciel w swoich działaniach dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych ma obowiązek kierowania się dobrem uczniów, troską o ich zdrowie, postawę moralną i obywatelską z poszanowaniem godności osobistej ucznia<sup>6</sup>. Z tego też względu tak ważną rolę odgrywają zasady etyki zawodowej nauczycielskiej. Zasady te zostały wprowadzone do rzeczywistości szkolnej wraz ze standardami kontroli zarządczej w roku 2010<sup>7</sup>. W obecnej sytuacji prawnej stanowią one jedyny wymierny wskaźnik etycznego postępowania nauczycieli w danej szkole lub placówce oświatowej.



### Ważne!

Biorąc pod uwagę rolę nauczyciela wynikającą z istoty tego zawodu, nauczyciel winien zachowywać się w taki sposób, by mógł stanowić wzór dla swoich uczniów, by nie było rozdziewięku pomiędzy jego osobistą postawą a tym, czego wymaga się od uczniów w procesie wychowawczym.

Do przykładowych uchybień godności lub obowiązków nauczyciela można zaliczyć:

- stosowanie przemocy fizycznej lub przemocy psychicznej w stosunku do uczniów;
- wyśmiewanie, dokuczanie, szykanowanie;
- molestowanie seksualne;
- korupcja, szantaż;
- narażenie uczniów na utratę zdrowia;
- wykorzystywanie stosunku zależności w celu wymuszania pożądanego zachowań i działań;
- niską kulturę słowa (agresja słowna, wulgarne słownictwo),
- poświadczenie nieprawdy, fałszowanie dokumentów;
- czerpanie korzyści materialnych;
- udzielanie niedozwolonej pomocy uczniom podczas sprawdzianu i egzaminów zewnętrznych;
- nierealizowanie podstawy programowej;
- nieetyczne zachowania, np.: nieprzestrzeganie tajemnicy rady pedagogicznej;
- brak nadzoru nad uczniami w czasie zajęć organizowanych przez szkołę;

- brak reakcji na łamanie prawa przez nauczycieli i uczniów;
- porzucenie pracy;
- prawomocne skazanie za przestępstwo;
- wykorzystywanie cudzych materiałów, programów bez zgody ich autora (plagiaty).

### Bezprawne działanie i zaniechanie działania

Co do zasady, odpowiedzialność zawsze ponosi się za bezprawne działanie lub za zaniechanie działania. Badane jest zawsze konkretne działanie lub zaniechanie mające związek z pracą nauczyciela, a nie przebieg pracy zawodowej i stosunek do obowiązków. Przebieg pracy zawodowej lub stosunek do obowiązków może mieć tylko znaczenie przy wymierzaniu kary dyscyplinarnej, ale nie ma wpływu na wszczęcie i przebieg samego postępowania dyscyplinarnego. Spośród obowiązków nauczyciela określonych w art. 6 Karty Nauczyciela najdalej idąca konkretyzacja dotyczy rzetelnego realizowania zadań związanych z powierzonym nauczycielowi stanowiskiem oraz

podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym realizowania zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę. Istnieje cały szereg przepisów zarówno powszechnie obowiązującego prawa, jak i przepisów o charakterze wewnętrznym, w których znajdujemy konkretne obowiązki nauczyciela związane choćby z realizacją podstawy programowej. Z kolei pewna część obowiązków nauczyciela to typowe obowiązki pracownicze, które dotyczą praktycznie każdej osoby wykonującej pracę najemną. Obowiązki te tworzą określony u danego pracodawcy porządek pracy. Składa się na niego przestrzeganie ustalonej organizacji pracy, a więc punktualnego stawiania się na stanowisku pracy, nieopuszczania swego stanowiska w czasie pracy bez usprawiedliwienia, przyjętego w danym zakładzie pracy sposobu potwierdzania przybycia do pracy oraz usprawiedliwiania swojej nieobecności, a także przestrzeganie przepisów przeciwpożarowych i przepisów dotyczących bezpieczeństwa oraz higieny pracy. Kwestie te powinny

Tabela 1. Tryb postępowania dyscyplinarnego

Działanie	Podmiot podejmujący działanie
Wniosek o wszczęcie postępowania wyjaśniającego	Dyrektor szkoły, przedszkola lub innej placówki Organ prowadzący szkołę, głównie wobec dyrektora szkoły lub placówki Związki zawodowe Wizytator Informacja Prokuratora, Policji, Sądu Informacja prasowa jako źródło informacji
Polecenie przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego	Kurator Oświaty w imieniu wojewody
Postępowanie wyjaśniające	Rzecznik Dyscyplinarny dla Nauczycieli przy wojewodzie lub jeden z zastępców Rzecznika
Wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wraz z wnioskiem o karę lub umorzenie postępowania	Rzecznik Dyscyplinarny dla Nauczycieli przy wojewodzie lub jeden z zastępców prowadzących postępowanie wyjaśniające
Postępowanie dyscyplinarne w pierwszej instancji	Komisja Dyscyplinarna dla Nauczycieli przy wojewodzie
Postępowanie odwoławcze	Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna dla Nauczycieli (OKDN) przy Ministrze Edukacji Narodowej lub przy Ministrze Kultury i Dziedzictwa Narodowego
Odwołanie od orzeczeń OKDN <sup>8</sup> przy MEN <sup>9</sup> i MKiDN <sup>10</sup> – może składać każda ze stron postępowania	Sąd Apelacyjny – sąd pracy i ubezpieczeń społecznych

znaleźć odzwierciedlenie w obowiązującym w danym zakładzie pracy regulaminie pracy, który uszczegóławia regulacje przewidziane w Kodeksie pracy oraz wydanych na jego podstawie aktach wykonawczych. Nauczyciel zobowiązany jest również do zapewnienia nadzoru nad uczniami w czasie zajęć, w czasie zajęć sprawnościowych ma natomiast zminimalizować wszelkie ryzyko dla zdrowia uczniów. Brak nadzoru nad uczniami to naruszenie podstawowych obowiązków nauczyciela, za które nauczyciel ponosi odpowiedzialność dyscyplinarną, a nie odpowiedzialność porządkową.

## Tryb postępowania dyscyplinarnego

Tryb postępowania dyscyplinarnego (patrz też tab. 1) w stosunku do nauczycieli można przedstawić w następujący sposób:

- wniosek do organu przy którym działa komisja dyscyplinarna – podmiot wnioskujący,
- postępowanie wyjaśniające – rzecznik dyscyplinarny,
- wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego – rzecznik dyscyplinarny,
- postępowanie dyscyplinarne w pierwszej instancji, komisja dyscyplinarna,
- ewentualne odwołanie – strona odwołująca,
- postępowanie dyscyplinarne w drugiej instancji – odwoławcza komisja dyscyplinarna,
- ostateczne orzeczenie dyscyplinarne – uprawomocnienie orzeczenia.

## Kiedy można wsząć postępowanie dyscyplinarne?

Należy jednak pamiętać, że nie można wszczynać postępowania dyscyplinarnego w stosunku do nauczycieli w każdym czasie i bez żadnych ograniczeń. Otóż, podobnie do postępowania karnego, istnieje „instytucja” przedawnienia postępowania dyscyplinarnego. Oznacza ona, że postępowanie dyscyplinarne nie może być wszczęte po upływie 3 miesięcy od dnia uzyskania przez wojewodę wiadomości o popełnieniu czynu

lub po upływie 3 lat od popełnienia tego czynu. Jednak jeżeli czyn popełniony przez nauczyciela stanowi przestępstwo, wówczas okres ten nie może być krótszy od okresu przedawnienia ścigania tego przestępstwa.

I jeszcze jedno ograniczenie – otóż pomimo prawidłowego wszczęcia postępowania karalność przewinienia dyscyplinarnego ustaje z upływem 5 lat od popełnienia tego czynu. Jednak rozwiązanie stosunku pracy po popełnieniu czynu nie stanowi przeszkody do wszczęcia i prowadzenia postępowania dyscyplinarnego oraz wymierzenia kary dyscyplinarnej.

Istnieje kilka istotnych uwarunkowań. Nie wszczyna się postępowania dyscyplinarnego, a wszczęte umarza, gdy za popełnione przewinienie nauczyciel został ukarany karą porządkową, zgodnie z art. 108 Kodeksu pracy.

### Ważne!

W przypadku popełnienia przez nauczyciela czynu powodującego odpowiedzialność dyscyplinarną, który w świetle przepisów Kodeksu karnego stanowi przestępstwo, nauczyciel ponosi odpowiedzialność dyscyplinarną i karną niezależnie.

Wniosek o wszczęcie postępowania wyjaśniającego składany jest zawsze do wojewody, tj. organu, przy którym działa Komisja Dyscyplinarna. Wniosek powinien zawierać: wskazanie sposobu uchybienia godności i/lub obowiązkom, ustalenie: kto, kiedy, wobec kogo, dokumentację na potwierdzenie wniesionych zarzutów, opis przeprowadzonych czynności wyjaśniających przez dyrektora szkoły. Wniosek ten następnie jest analizowany i weryfikowany w ramach postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez rzecznika dyscyplinarnego.

## Zadania dyrektora

Jak łatwo zauważyć, w związku z postępowaniem dyscyplinarnym nauczycieli bardzo ważną rolę odgrywa dyrek-

tor szkoły. Do jego zadań w tym zakresie należy:

1. Przygotowanie wniosku o wszczęcie postępowania wyjaśniającego:
  - a) stwierdzenie zaistnienia wykroczenia lub uchybienia w pracy nauczyciela,
  - b) dokonanie wstępnej analizy zaistniałego wykroczenia,
  - c) badanie zasadności zarzutów, przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego (ogład miejsca zdarzenia, szkice z miejsca zdarzenia, rozmowy w pierwszej kolejności z poszkodowanymi lub pokrzywdzonymi, analiza dokumentacji szkolnej i innej związanej ze sprawą, wysłuchanie świadków zdarzenia, gromadzenie oświadczeń, rozmowy z uczniami, przeprowadzenie ankiet, zasięgnięcie opinii, wezwanie Policji, itp.), czyli zebranie dowodów winy lub niewinności,
  - d) na zakończenie – rozmowa z obwinionym nauczycielem oraz rozstrzygnięcie, co do odpowiedzialności za to uchybienie:
    - odpowiedzialność z Kodeksu pracy za uchybienia przeciwko porządkowi pracy i wymierzenia kary porządkowej czy też
    - odpowiedzialność dyscyplinarna.
2. Przygotowanie formalnego wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, postawienie zarzutów lub obwinienie o czyn, w tym wymienienie konkretnego zarzutu lub czynu, okoliczności zdarzenia, wskazanie terminu i czasu zdarzenia lub czynu. Postawienie zarzutu może wynikać z pisma prokuratury lub z wyroku sądowego.
3. Złożenie formalnego wniosku do kuratora oświaty (wojewody) i załączenie teki akt osobowych obwinionego nauczyciela.
4. Wykonywanie orzeczeń dyscyplinarnych i zacieranie kar dyscyplinarnych

Z kolei działania rzecznika dyscyplinarnego dla nauczycieli realizowane są w dwóch etapach. Pierwszy to postępowanie wyjaśniające, w ramach którego zadaniem rzecznika dyscyplinarnego jest:

- ustalenie, czy za popełnione przewinienie nauczyciel nie został ukarany karą porządkową, zgodnie z art. 108 Kodeksu pracy, czy nie nastąpiło przedawnienie odpowiedzialności dyscyplinarnej,
- przesłuchanie obwinionego oraz umożliwienie mu złożenia wyjaśnień,
- przesłuchanie świadków i biegłych,
- zebranie i przeprowadzenie dowodów koniecznych do wyjaśnienia sprawy,
- sporządzenie wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego do Komisji Dyscyplinarnej oraz przygotowanie dokumentacji sprawy.

## Zadania Komisji Dyscyplinarnej

Zadaniem właściwej Komisji Dyscyplinarnej (do której trafił wniosek rzecznika dyscyplinarnego) jest:

1. Wszczęcie postępowania dyscyplinarnego – przyjęcie wniosku rzecznika dyscyplinarnego.
2. Wyznaczenie składu orzekającego przez przewodniczącego komisji.
3. Postanowienie składu orzekającego o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego i wyznaczeniu terminu rozprawy, odmowie wszczęcia postępowania dyscyplinarnego lub przekazaniu sprawy rzecznikowi w celu uzupełnienia.
4. Prowadzenie rozprawy – przeprowadzenie postępowania dowodowego.
5. Wydanie orzeczenia dyscyplinarnego:
  - a) o ukaraniu;
  - b) o niewinnieniu albo
  - c) o umorzeniu postępowania oraz sporządzenie uzasadnienia.
6. Przekazanie orzeczenia obwinionemu, dyrektorowi szkoły/placówki (lub organowi prowadzącemu w przypadku obwinionego dyrektora).

## Rodzaje kar dyscyplinarnych

Karami dyscyplinarnymi, jakimi mogą zostać ukarani nauczyciele, są<sup>11</sup>:

- nagana z ostrzeżeniem,
- zwolnienie z pracy,
- zwolnienie z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w za-

wodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania,

- wydalenie z zawodu nauczyciela.

## Kara dyscyplinarna

Wymierzenie kary dyscyplinarnej, wydalenia z zawodu nauczyciela, jest równoznaczne z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela. Odpis prawomocnego orzeczenia o ukaraniu karą dyscyplinarną wraz z uzasadnieniem zawsze włączany jest do akt osobowych nauczyciela. Kary dyscyplinarne wymierzane są przez komisje dyscyplinarne:

- w I instancji – orzekają komisje dyscyplinarne dla nauczycieli przy właściwym wojewodzie,
- w II instancji – orzeka odwoławcza komisja dyscyplinarna przy ministrze właściwym ds. oświaty.

Od prawomocnego orzeczenia odwoławczej komisji dyscyplinarnej przy ministrze stronom przysługuje odwołanie do właściwego według miejsca zamieszkania obwinionego sądu apelacyjnego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

W procedurze postępowania dyscyplinarnego istnieje jeszcze jeden bardzo ważny aspekt, a jest nim możliwość zawieszenia w pełnieniu obowiązków. Zgodnie z tą możliwością, dyrektor szkoły może zawiesić w pełnieniu obowiązków nauczyciela, a organ prowadzący szkołę – nauczyciela pełniącego funkcję dyrektora szkoły, przeciwko któremu wszczęto postępowanie karne lub złożono wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, jeżeli ze względu na powagę i wiarygodność wysuniętych zarzutów celowe jest odsunięcie nauczyciela od wykonywania obowiązków w szkole.

Dyrektor szkoły zawiesza w pełnieniu obowiązków nauczyciela, a organ prowadzący szkołę – nauczyciela pełniącego funkcję dyrektora szkoły, jeżeli wszczęte postępowanie karne lub złożony wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego dotyczy czynu naruszającego prawa i dobro dziecka. Nauczyciel i nauczyciel pełniący funkcję dyrektora szkoły zostają z mocy prawa zawieszeni w pełnieniu obowiązków w razie ich tymczasowego aresztowania lub w razie pozbawienia ich wolności w związku z postępowaniem karnym. Ważnym zastrzeżeniem jest, że zawieszenie w pełnieniu obowiązków nie może trwać dłużej niż 6 miesięcy, chyba że przeciwko nauczycielowi lub nauczycielowi pełniącemu funkcję dyrektora szkoły toczy się jeszcze postępowanie karne lub postępowanie dyscyplinarne, w związku z którym nastąpiło zawieszenie. I tak jak od każdej decyzji, tak i od tej szczególnej przysługuje odwołanie do komisji dyscyplinarnej pierwszej instancji, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, za pośrednictwem odpowiednio dyrektora szkoły albo organu prowadzącego szkołę. Komisja dyscyplinarna pierwszej instancji rozpatruje odwołanie od decyzji o zawieszeniu w pełnieniu obowiązków w składzie trzech członków, na posiedzeniu niejawnym, które powinno odbyć się w terminie 7 dni od dnia otrzymania odwołania. Przepisy nie przewidują obowiązującego wzoru decyzji o zawieszeniu nauczyciela. Nie wskazują również, co powinno znaleźć się w tej decyzji. W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nauczyciel nie otrzymuje dodatków do wynagrodzenia ani wynagrodzenia za zaplanowane a niezrealizowane godziny ponadwymiarowe. Pozbawienie nauczyciela prawa do tych składników wynagrodzenia następuje z mocy samego prawa. Z kolei płaca zasadnicza nauczyciela może zostać zredukowana do połowy jej wartości. Decyzję o zmniejszeniu wynagrodzenia zasadniczego podejmuje dyrektor szkoły (a w odniesieniu do dyrektora – organ prowadzący) w oparciu o kryterium stanu rodzinnego nauczyciela. Jedynie w przypadku nauczyciela tymczasowo aresztowanego zmniejszenie wynagrodzenia do połowy następuje



### Ważne!

W sprawach niecierpiących zwłoki nauczyciel i nauczyciel pełniący funkcję dyrektora szkoły mogą być zawieszeni przed złożeniem wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego<sup>12</sup>.

z mocy samego prawa. Redukcja następuje od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. Szkoła ma obowiązek zwrócić zatrzymane wynagrodzenie, jeżeli postępowanie karne lub postępowanie dyscyplinarne, będące podstawą zawieszenia nauczyciela, zakończy się umorzeniem z braku dowodów winy albo wydaniem wyroku lub orzeczenia uniewinniającego. Obowiązek zwrotu wynagrodzenia powstaje dopiero w momencie uprawomocnienia się jednego z powyższych rozstrzygnięć. Ustawodawca nie przewidział wprost obowiązku zwrotu wynagrodzenia w przypadku prawomocnego uchylecia zawieszenia nauczyciela w obowiązkach służbowych, w sytuacjach, gdy nie dochodzi do prawomocnego uniewinnienia nauczyciela lub umorzenia postępowania karnego bądź dyscyplinarnego. Jednak w takim przypadku brak jest podstaw do przyjęcia obowiązku zwrotu zatrzymanego wynagrodzenia. Zgodnie z generalną zasadą prawa pracy, wyartykułowaną w art. 80 Kodeksu pracy, wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, natomiast za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Skoro zatem w okresie zawieszenia nauczyciel nie wykonuje pracy, a przepis nie przewiduje zwrotu tego wynagrodzenia w wyniku uchylecia decyzji o zawieszeniu, to nauczyciel nie może domagać się zapłaty wynagrodzenia za okres zawieszenia.

### Ważne!

Każde prawomocne orzeczenie komisji dyscyplinarnej podlega wykonaniu przez dyrektora szkoły, a w stosunku do dyrektora szkoły przez organ prowadzący szkołę.

Z akt osobowych usuwa się natomiast wszelkie dokumenty w przypadku uniewinnienia nauczyciela lub umorzenia postępowania dyscyplinarnego. Należy przy tym zaznaczyć, że nauczyciel staje się obwinionym w momencie

doręczenia mu postanowienia komisji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego. Natomiast status strony zyskuje już w momencie wszczęcia postępowania wyjaśniającego, które dotyczy jego osoby. Już wtedy może korzystać z pomocy obrońcy i innych uprawnień w postępowaniu. Wprawdzie dyrektor szkoły zatrudniającej nauczyciela, w sprawie którego toczy się postępowanie, otrzymuje od rzecznika dyscyplinarnego pisemne zawiadomienie o wszczęciu postępowania wyjaśniającego. Niemniej jednak dyrektor nie jest stroną tego postępowania ani też samego postępowania dyscyplinarnego. W zasadzie nie może on zatem uczestniczyć w postępowaniu, chyba że sam jest obwinionym bądź został ustanowiony obrońcą obwinionego. Nie oznacza to jednak, że dyrektor nie posiada żadnych uprawnień w postępowaniu, które dotyczy nauczyciela kierowanej przez niego szkoły. Może on bowiem złożyć zażalenie na:

- postanowienie rzecznika dyscyplinarnego o umorzeniu postępowania wyjaśniającego,
- postanowienie komisji dyscyplinarnej o odmowie wszczęcia postępowania dyscyplinarnego.

Zażalenie takie składa się w terminie 7 dni od otrzymania postanowienia odpowiednio do komisji I instancji albo komisji odwoławczej, za pośrednictwem organu, który wydał zaskarżone postanowienie. Dyrektor nie jest natomiast uprawniony do zaskarżenia wydanego przez komisję dyscyplinarną I instancji orzeczenia skazującego, uniewinniającego bądź umarzającego postępowanie dyscyplinarne, jak również orzeczenia komisji odwoławczej.

Pewne obowiązki ciążyą na dyrektorzach również po zakończeniu postępowania dyscyplinarnego. Przewidziana bowiem została instytucja zatarcia skazania dyscyplinarnego polegająca na uznaniu wymierzonej kary dyscyplinarnej za niebyłą. Z oczywistych względów zatarciu nie podlega kara wydalenia z zawodu nauczyciela, która dożywotnio uniemożliwia mu powrót do zawodu. Jednak co do zasady do zatarcia skazania dochodzi po upływie

3 lat od dnia doręczenia nauczycielowi prawomocnego orzeczenia o ukaraniu, z wyjątkiem kary zwolnienia z pracy z 3-letnim zakazem przyjmowania do zawodu, która ulega zatarciu w terminie 6-letnim od dnia doręczenia nauczycielowi prawomocnego orzeczenia o ukaraniu. Jednakże w razie ponownego prawomocnego ukarania nauczyciela w okresie przed zatarciem skazania terminy zatarcia skazania dla pierwszego ukarania liczy się od dnia doręczenia prawomocnego orzeczenia o ponownym ukaraniu.



### Ważne!

Zatarcie skazania oznacza konieczność usunięcia odpisu orzeczenia dyscyplinarnego z akt osobowych ukaranego i zawiadomienia nauczyciela o zatarciu kary oraz zniszczeniu odpisu.

Innymi słowy, odpis ten powinien być zniszczony i nie może być przechowywany ani archiwizowany jak inne dokumenty wchodzące w skład akt osobowych. Usunięcie odpisu orzeczenia dyscyplinarnego spoczywa na dyrektorzach tej szkoły, w której nauczyciel był zatrudniony w momencie ukarania – tam bowiem w aktach osobowych nauczyciela znajduje się odpis orzeczenia. Wyjątkiem jest tu sytuacja, gdy po ukaraniu – a przed zatarciem skazania – doszło do przeniesienia służbowego nauczyciela w trybie art. 18 Karty Nauczyciela. W takim przypadku nie dochodzi bowiem do rozwiązania stosunku pracy, a akta osobowe nauczyciela (wraz z odpisem o ukaraniu) są przekazywane do szkoły przyjmującej. Wówczas obowiązek usunięcia odpisu o ukaraniu spoczywa na dyrektorzach szkoły, do której nauczyciel został przeniesiony. Dotyczy to również sytuacji, w których dochodzi do tzw. przejścia zakładu pracy, np. w razie połączenia szkół w zespół lub rozwiązania istniejącego zespołu szkół.

Ponieważ poza odpowiedzialnością dyscyplinarną nauczyciele podlegają, tak jak pracownicy niepedagogiczni, odpowiedzialności porządkowej na za-

sadach przewidzianych w art. 108 i następnych Kodeksu pracy, warto jednak pamiętać o istnieniu różnic w podstawach zastosowania odpowiedzialności dyscyplinarnej i porządkowej<sup>13</sup>. Zesta-

wienie w tabeli 2 ujmuje podstawowe różnice dotyczące tych postępowań.

Ze względu na wyjątkowe znaczenie i ewentualne konsekwencje postępo-

wania dyscyplinarnego każdy dyrektor szkoły lub placówki oświatowej powinien dokładnie zapoznać się z jego zasadami. ■

*Jan Lewandowski*

**Tabela 2. Różnice w podstawach zastosowania odpowiedzialności dyscyplinarnej i porządkowej**

Rodzaj odpowiedzialności	Porządkowa	Dyscyplinarna
Podstawa prawna	Art. 108 Kodeksu pracy – uchybienia przeciwko porządkowi pracy	Art. 75 KN – uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkowi, o których mowa w art. 6 KN
Podmiot podlegający danej odpowiedzialności	Nauczyciele, pracownicy administracji i obsługi	Nauczyciele (bez względu na stopień awansu i sposób nawiązania stosunku pracy)
Podmiot wymierzający karę	Pracodawca (dyrektor/organ prowadzący)	Komisja Dyscyplinarna dla Nauczycieli
Rodzaje kar	1. Upomnienie 2. Nagana 3. Kara pieniężna	1. Nagana z ostrzeżeniem 2. Zwolnienie z pracy 3. Zwolnienie z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie 3 lat od ukarania 4. Wydalenie z zawodu
Zatarcie prawomocnej kary	Z mocy prawa – po roku nienagannej pracy lub wcześniej z inicjatywy pracodawcy lub na wniosek zakładowej organizacji związkowej	Kara nagany i zwolnienia z pracy – po upływie 3 lat od ukarania, kara zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim – po 6 latach

## Przypisy

- 1 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku. Uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 roku, przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 roku i podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 roku – opublikowana w Dz. U. z dnia 16 lipca 1997 roku, Nr 78, poz. 483.
- 2 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy – Dz. U. z 12 stycznia 2018 roku, poz. 108, ze zmianami. Art. 108 § 1 k.p. – nieprzestrzeganie organizacji i porządku pracy: za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę: upomnienia, nagany i pieniężną.
- 3 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 25 maja 2016 roku w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec nauczycieli oraz wznowiania postępowania dyscyplinarnego. Dz. U. z dnia 31 maja 2016 roku, poz. 741.
- 4 Ustawie podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni 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 2017 r. poz. 59, 949 i 2203 oraz z 2018 r. poz. 650 i 996), z zastrzeżeniem ust. 2 pkt 1a, 1b oraz pkt 2 lit. a; zakładach poprawczych oraz schroniskach dla nieletnich działających na podstawie ustawy z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich (Dz. U. z 2016 r. poz. 1654 oraz z 2017 r. poz. 773); publicznych kolegiach pracowników służb społecznych.
- 5 Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela; Dz. U. z dnia 22 maja 2018 roku, poz. 967 (tekst jednolity z dnia 13 kwietnia 2018 roku).
  - 6 Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 roku Prawo oświatowe – Dz. U. z dnia 24 maja 2018 roku, poz. 996 (tekst jednolity z dnia 10 maja 2018 roku).
  - 7 Standard A1 – przestrzeganie wartości etycznych. Stanowi on, że wszyscy pracownicy (nie tylko nauczyciele) powinni być świadomi wartości etycznych przyjętych w szkole/placówce i przestrzegać ich przy wykonywaniu powierzonych im zadań i obowiązków. Etyka zawodu nauczyciela to ogół reguł, norm, zasad, którymi powinien kierować się nauczyciel w swojej

- działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej. Dotyczy bezpośrednio: jego kultury osobistej, odpowiedzialności, wrażliwości, samokrytycyzmu, uczciwości, hierarchii wartości, światopoglądu, wiedzy, kompetencji zawodowych, obowiązkowości. Zobacz Komunikat nr 23 Ministra Finansów z dnia 16 grudnia 2009 roku w sprawie standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych – Dz. Urz. Min. Fin. Nr 15, poz. 84 oraz Komunikat Nr 3 Ministra Finansów z dnia 16 lutego 2011 roku w sprawie szczegółowych wytycznych w zakresie samooceny kontroli zarządczej dla jednostek sektora finansów publicznych – Dz. Urz. Min. Fin. Nr 2, poz. 11.
- 8 Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna dla Nauczycieli.
  - 9 Minister Edukacji Narodowej.
  - 10 Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego.
  - 11 Zobacz art. 76 ustawy Karta Nauczyciela.
  - 12 Zobacz art. 85t ustawy Karta Nauczyciela.
  - 13 Jeśli bowiem dyrektor wymierzy nauczycielowi karę porządkową, wówczas za ten sam czyn nauczyciel nie może być ukarany karą dyscyplinarną. Co w konsekwencji, w zależności od etapu procedury dyscyplinarnej, prowadzi do umorzenia postępowania wyjaśniającego, odmowy wszczęcia postępowania dyscyplinarnego albo umorzenia postępowania dyscyplinarnego.

# Kalendarium

## Luty – ważne terminy

- **11–24 lutego** – termin ferii zimowych w województwach: lubelskim, łódzkim, podkarpackim, pomorskim i śląskim.
- **Do 14 lutego** – przyjęcie oświadczeń uczniów i absolwentów o korzystaniu albo niekorzystaniu z przyznanych dostosowań – dotyczy egzaminu maturalnego.
- **Do 15 lutego** – powołanie członków zespołu egzaminacyjnego i zastępcy przewodniczącego tego zespołu oraz zawarcie porozumień z dyrektorami innych szkół, których pracownicy wchodzi w skład zespołu egzaminacyjnego w przypadku egzaminu ósmoklasisty; przekazanie do OKE w formie elektronicznej wykazu uczniów i absolwentów przystępujących do egzaminu maturalnego; złożenie zapotrzebowania na maturalne arkusze egzaminacyjne dla nauczycieli wspomagających zdających w czytaniu lub pisaniu; przesłanie do OKE zapotrzebowania na przesłanie na płycie CD zadań egzaminacyjnych do przeprowadzenia części ustnej egzaminu maturalnego z języków mniejszości narodowych, języka łemkowskiego i języka kaszubskiego.
- **Do 20 lutego** – poinformowanie OKE o braku możliwości powołania zespołu przedmiotowego do przeprowadzenia części ustnej egzaminu maturalnego z języka obcego nowożytnego lub braku możliwości powołania zespołu nadzorującego.
- **20 lutego** – złożenie do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) informacji o zatrudnieniu, kształceniu lub działalności na rzecz osób niepełnosprawnych (INF 1); wpłata na PFRON oraz złożenie deklaracji miesięcznych wpłat na PFRON (DEK-I-b); wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

- **Do 28 lutego** – poinformowanie uczniów oraz rodziców uczniów o warunkach przebiegu egzaminu gimnazjalnego i egzaminu ósmoklasisty.

## Ponadto w lutym:

- Należy zapoznać uczniów klas trzecich gimnazjów oraz klas ósmych szkół podstawowych i ich rodziców z kryteriami przyjęć do szkół ponadgimnazjalnych na rok szkolny 2019/2020.

## Marzec – ważne terminy

- **Do 6 marca** – przekazanie do dyrektora OKE wniosku o przeprowadzenie egzaminu maturalnego danego absolwenta w innym miejscu niż szkoła, w szczególnych przypadkach wynikających ze stanu zdrowia lub niepełnosprawności absolwenta; powołanie członków zespołu egzaminacyjnego oraz zastępcy przewodniczącego tego zespołu; zawarcie porozumień z dyrektorami innych szkół, których nauczyciele wchodzi w skład zespołu egzaminacyjnego; zebranie oświadczeń członków zespołu o znajomości przepisów związanych z bezpieczeństwem materiałów egzaminacyjnych; powołanie zespołów przedmiotowych do przeprowadzenia części ustnej egzaminu maturalnego oraz wyznaczenie ich przewodniczących; opracowanie i ogłoszenie szkolnego harmonogramu przeprowadzenia części ustnej egzaminu maturalnego oraz niezwłoczne przekazanie go dyrektorowi okręgowej komisji egzaminacyjnej.

## Ponadto w marcu:

- Trzeba pamiętać o tzw. ruchu służbowym.
- Należy monitorować sprawę ewentualnej likwidacji szkoły lub zmian organizacyjnych, jakie mogą być wprowadzone przez samorzady.
- Trzeba rozpocząć pracę nad arkuuszem organizacji szkoły na nowy rok szkolny. ■

MIESIĘCZNIK ORGANÓW PROWADZĄCYCH  
**oświata samorządowa**



Firma Przyjazna Klientowi

### WYDAWCA

Forum Media Polska Sp. z o.o.  
ul. Polska 13, 60-595 Poznań  
tel. 61 66 55 800  
www.forum-media.pl

Sąd Rejonowy Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu  
VIII Wydział Gospodarczy KRS  
KRS nr 0000037307  
REGON 631046925  
NIP 781-15-51-223  
Kapitał zakadowy: 300 000 zł

### PREZES ZARZĄDU

Magdalena Balanicka

### DYREKTOR WYDAWNICZY

Radosław Lewandowski

### REDAKCJA

REDAKTOR PROWADZĄCY:  
Roksana Czeszejko-Sochacka  
KOORDYNATOR WYDAWNICZY: Eunika Nichterlein  
NADZÓR GRAFICZNY: Agnieszka Szulc

### GRAFIKA I SKŁAD

Marzena Rosochacz

**DRUK** Paper & Tinta  
**NAKLAD** 3000 egz.

### ZAMÓWIENIA I PRENUMERATA

tel. 61 66 55 800  
e-mail: bok@forum-media.pl

### Uwaga!

Wydawnictwo nie ponosi odpowiedzialności za skutki decyzji podjętych na podstawie artykułów zamieszczonych w publikacji.

## ZAPowiedzi

### W kolejnych wydaniach m.in.:

- **Raport z ewaluacji za I półrocze roku szkolnego 2018/2019**
- **Obowiązkowy tygodniowy wymiar godzin – zadania nauczycieli poradni i specjalistów**