

Dariusz Dwojewski, Patryk Kuzior, Michał Kowalski

KARTA NAUCZYCIELA

Komentarz praktyczny

STAN PRAWNY:
WRZESIEŃ
2019



PROFESJONALNE PUBLIKACJE DLA SZKÓŁ I PLACÓWEK OŚWIATOWYCH








Patron medialny:

PortalOswiatowy.pl
10 lat

OŚWIATA 
grupawydawnicza

Od 10 lat doradzamy, jak zgodnie z prawem zarządzać placówką oświatową

PortalOswiatowy.pl

-  Wzory dokumentów
-  Procedury
-  Materiały szkoleniowe
-  Akty prawne
-  Orzeczenia
-  Kalkulatory
-  Wskaźniki



Dołącz do 20 000 zadowolonych dyrektorów na PORTALU OŚWIATOWYM!

Karta Nauczyciela

komentarz praktyczny

Stan prawny: wrzesień 2019

Autorzy:

Dariusz Dwojewski – doktor nauk prawnych, specjalista prawa pracy i prawa oświatowego, autor wielu publikacji w tej tematyce, wykładowca na kursach, szkoleniach i studiach podyplomowych z zakresu prawa pracy w szkołach i placówkach oświatowych, prowadzi kancelarię prawną zajmującą się m.in. obsługą prawną jednostek oświatowych (opracował komentarz do art. 1–28).

Patryk Kuzior – doktor nauk prawnych, autor publikacji naukowych i fachowych, w tym dotyczących wielu aspektów funkcjonowania systemu oświaty. Wieloletni pracownik administracji rządowej i samorządowej zatrudniony na stanowiskach związanych ze stosowaniem prawa, w tym na wyższych stanowiskach kierowniczych. Uczestniczył w pracach różnych gremiów doradczych funkcjonujących przy organach administracji publicznej, w tym także jako ekspert dla Ministerstwa Sprawiedliwości. Nauczyciel akademicki, a w przeszłości także nauczyciel szkoły policealnej, trener. W 2012 roku uhonorowany Medalem Komisji Edukacji Narodowej za wkład w rozwój oraz prawidłowe stosowanie prawa oświatowego (opracował komentarz do art. 29–63).

Michał Kowalski – radca prawny, redaktor licznych publikacji w wydawnictwie Wiedza i Praktyka. Specjalista z zakresu prawa oświatowego, a także prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Autor licznych publikacji i szkoleniowic w ramach swojej specjalizacji. Prowadzi kancelarię, w której udziela pomocy prawnej zarówno nauczycielom, jak i innym pracownikom szkół oraz dyrektorom i innym członkom kadry kierowniczej. Świadczy również usługi na rzecz związków zawodowych zrzeszających nauczycieli (opracował komentarz do art. 64–102).

Redaktor merytoryczny: **Michał Kowalski**

Redaktor techniczny: **Michał Kowalski**

Menedżer produktu: **Paulina Stanek**

Kierownik grupy tematycznej: **Agata Jastrzębska**

Projekt graficzny okładki: **Piotr Fedorczyk**

Korekta: **Zespół**

Koordynator produkcji: **Magdalena Huta**

Druk: **KRM Druk**

Skład i łamanie: **Triograf Dariusz Kołacz**

ISBN 978-83-269-8695-6

Copyright © by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2019

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa,

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: cok@wip.pl

NIP: 526-19-92-256, KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie,

XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego,

Wysokość kapitału zakładowego 200.000 zł.

Nr rejestrowy BDO: 000008579.

Publikacja „Karta Nauczyciela – komentarz praktyczny” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy oraz doświadczenia jej twórców. Zaproponowane w niej wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Opublikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym autorzy, konsultanci oraz redakcja nie mogą ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji „Karta Nauczyciela – komentarz praktyczny” wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

Spis treści

Wstęp	9
Rozdział 1. Postanowienia wstępne	11
Art. 1. (Zakres stosowania ustawy)	11
Art. 2. (Wyłączenia podmiotowe)	24
Art. 3. (Definicje ustawowe)	25
Art. 4. (Współdziałanie ze związkami zawodowymi)	30
Rozdział 2. Obowiązki nauczycieli	33
Art. 6. (Obowiązki pracownicze nauczycieli)	33
Art. 6a. (Ocena pracy)	34
Art. 7. (Obowiązki dyrektora szkoły)	50
Art. 8. (Nadzór pedagogiczny – odesłanie)	53
Rozdział 3. Wymagania kwalifikacyjne	55
Art. 9. (Warunki zatrudnienia na stanowisku nauczyciela)	55
Rozdział 3a. Awans zawodowy nauczycieli	65
Art. 9a. (Stopnie awansu zawodowego)	65
Art. 9b. (Ogólne przesłanki uzyskania wyższego stopnia awansu zawodowego)	70
Art. 9c. (Staż)	81
Art. 9d. (Rozpoczęcie i przerwy w stażu)	93
Art. 9e. (Awans zawodowy niektórych grup)	106
Art. 9f. (Zmiana miejsca zatrudnienia a staż)	112
Art. 9g. (Postępowanie administracyjne)	117
Art. 9h. (Nadzór nad postępowaniem)	134
Art. 9i. (Profesor oświaty)	139
Rozdział 4. Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy	145
Art. 10 (Nawiązanie nauczycielskiego stosunku pracy)	145
Art. 10a. (Zatrudnianie nauczycieli w nie samorządowych publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach)	191

Art. 11. (Formy zatrudnienia)	195
Art. 11a. (Legitymacja służbowa)	196
Art. 12. (Nauczyciele a funkcjonariusze państwowi)	187
Art. 13. (Moment nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania)	198
Art. 14. (Treść aktu mianowania i umowy o pracę)	199
Art. 15. (Ślubowanie)	213
Art. 16. (Wygaśnięcie stosunku pracy przed rozpoczęciem pracy)	213
Art. 17. (Powierzenie stanowisk kierowniczych)	214
Art. 18. (Przeniesienie służbowe)	219
Art. 20. (Rozwiązanie nauczycielskiego stosunku pracy z powodu braku możliwości dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć)	226
Art. 21. (Zwrot kosztów przeniesienia)	257
Art. 22. (Uzupełnienie etatu i ograniczenie zatrudnienia)	257
Art. 23. (Rozwiązanie stosunku pracy w sytuacjach szczególnych)	268
Art. 26. (Wygaśnięcie stosunku pracy)	282
Art. 27. (Rozwiązanie nauczycielskiej umowy o pracę)	294
Art. 28. (Odprawy w sytuacjach szczególnych)	297
Rozdział 5. Warunki pracy i wynagrodzenie	301
Art. 29. (Warunki realizacji zadań szkoły)	301
Art. 30. (Wynagrodzenie nauczycieli)	303
Art. 30a. (Jednorazowy dodatek uzupełniający)	322
Art. 30b. (Kontrola RIO)	329
Art. 31. (Gratyfikacja pieniężna)	330
Art. 32. (Wynagrodzenia w służbie cywilnej)	331
Art. 33. (Dodatek za wysługę lat)	333
Art. 34. (Dodatek za warunki pracy)	342
Art. 34a. (Dodatek funkcyjny dla wychowawcy klasy)	346
Art. 35. (Godziny ponadwymiarowe i doraźnych zastępstw)	349
Art. 35a. (Realizacja zajęć w ramach projektów unijnych)	356
Art. 36. (Układy zbiorowe)	357
Art. 38. (Nabycie prawa do wynagrodzenia)	358
Art. 39. (Zmiana wysokości wynagrodzenia)	359

Art. 40. (Wygaśnięcie prawa do wynagrodzenia)	364
Art. 42. (Czas pracy nauczyciela)	364
Art. 42a. (Obniżenie pensum)	388
Art. 42b. (Praca w porze nocnej)	392
Art. 42c. (Wymiar tygodnia pracy)	395
Rozdział 6. Nagrody i odznaczenia	399
Art. 47. (Nagroda jubileuszowa)	399
Art. 48. (Dodatkowe wynagrodzenie roczne)	402
Art. 49. (Fundusz nagród)	408
Art. 51. (Medal Komisji Edukacji Narodowej)	412
Rozdział 7. Uprawnienia socjalne i urlopy	415
Art. 53. (Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych)	415
Art. 53a. (Jednorazowe świadczenie na start)	421
Art. 54. (Uprawnienia związane z miejscem zatrudnienia)	423
Art. 60. (Zachowanie uprawnień)	427
Art. 61. (Zasiłek na zagospodarowanie)	427
Art. 63. (Ochrona nauczyciela)	428
Art. 64. (Urlop wypoczynkowy)	431
Art. 65. (Terminy nabycia urlopu wypoczynkowego w szkołach feryjnych)	443
Art. 66. (Urlop uzupełniający i ekwiwalent urlopowy)	445
Art. 66a. (Urlop zaległy w placówkachieferyjnych)	451
Art. 67. (Wynagrodzenie urlopowe)	453
Art. 67a. (Rozpoczęcie i zakończenie urlopu wychowawczego)	457
Art. 67b. (Rezygnacja z urlopu wychowawczego)	459
Art. 67c. (Urlop wypoczynkowy a wychowawczy)	459
Art. 67d. (Obniżka wymiaru zajęć zamiast urlopu wychowawczego)	461
Art. 67e. (Zwolnienie z tytułu opieki nad dzieckiem)	464
Art. 68. (Inne urlopy)	465
Art. 69. (Przerwa w pracy)	470
Art. 70. (Dodatkowy urlop bezpłatny)	471

Rozdział 7a. Finansowanie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli	475
Art. 70a. (Finansowanie doskonalenia zawodowego)	475
Art. 70c. (Szkolenia branżowe)	479
Art. 70d. (Doskonalenie zawodowe – delegacja ustawowa)	
Rozdział 8. Ochrona zdrowia	489
Art. 72. (Pomoc zdrowotna)	488
Art. 73. (Urlop dla poratowania zdrowia)	491
Rozdział 9. Dzień Edukacji Narodowej	513
Art. 74. (Dzień Edukacji Narodowej)	513
Rozdział 10. Odpowiedzialność dyscyplinarna	515
Art. 75. (Odpowiedzialność dyscyplinarna i porządkowa nauczycieli)	515
Art. 76. (Kary dyscyplinarne)	520
Art. 77. (Komisje dyscyplinarne)	523
Art. 78. (Członkowie komisji dyscyplinarnych)	524
Art. 79. (Odwołanie członka komisji dyscyplinarnej)	527
Art. 80. (Przewodniczący komisji)	529
Art. 81. (Składy orzekające)	529
Art. 82. (Wyłączenie członka komisji)	531
Art. 83. (Rzecznik dyscyplinarny)	532
Art. 84. (Wyłączenie rzecznika dyscyplinarnego)	533
Art. 85. (Postępowanie wyjaśniające)	534
Art. 85a. (Niezawisłość komisji)	539
Art. 85b. (Wszczęcie postępowania dyscyplinarnego)	540
Art. 85c. (Obwiniony)	542
Art. 85d. (Obrońca)	544
Art. 85e. (Jawność rozprawy)	545
Art. 85f. (Zawieszenie postępowania)	546
Art. 85g. (Dowody)	547
Art. 85h. (Niepełnoletni świadek)	550
Art. 85i. (Odesłanie do Kodeksu postępowania karnego)	553

Art. 85j. (Ocena dowodów)	554
Art. 85k. (Środki odwoławcze)	558
Art. 85l. (Rozstrzygnięcia w II instancji)	561
Art. 85m. (Odwołanie do sądu pracy)	563
Art. 85n. (Wznowienie postępowania)	565
Art. 85o. (Przedawnienie dyscyplinarne)	568
Art. 85p. (Wynagrodzenia komisji)	571
Art. 85q. (Zwrot kosztów)	572
Art. 85r. (Koszty postępowania)	573
Art. 85s. (Zatarcie skazania)	574
Art. 85t. (Zawieszenie w pełnieniu obowiązków)	576
Art. 85u. (Wynagrodzenie w okresie zawieszenia)	584
Art. 85v. (Akty wykonawcze)	587
Art. 85w. (Centralny rejestr orzeczeń dyscyplinarnych)	588
Art. 85x. (Dane w rejestrze)	590
Art. 85y. (Wniosek o informację z rejestru)	591
Art. 85z. (Wpisy w rejestrze)	595
Art. 86. (Ogólne uprawnienia emerytalne)	597
Art. 87. (Odprawa emerytalna)	600
Rozdział 11. Uprawnienia emerytalne	607
Art. 88. (Emerytura bez względu na wiek)	607
Art. 90. (Dodatek do emerytury)	616
Rozdział 11a. Przepisy szczególne	619
Art. 91a. (Ograniczony zakres stosowania ustawy)	619
Art. 91b. (Ograniczony zakres stosowania ustawy – cd.)	622
Art. 91c. (Odesłanie do Kodeksu pracy)	628
Art. 91d. (Kompetencje organu prowadzącego)	632
Rozdział 12. Przepisy przejściowe i końcowe	639
Art. 94. (Zachowanie kwalifikacji)	639
Art. 96. (Ciągłość formy zatrudnienia)	640
Art. 99. (Zachowanie uprawnień branżowych)	640

Art. 100. (Wsteczne stosowanie)	641
Art. 101. (Derogacja)	641
Art. 102. (Wejście w życie ustawy)	642

Rozdział 13. Wykaz aktów prawnych powołanych w publikacji 643

WSTĘP

Szanowni Czytelnicy!

Oddajemy w Wasze ręce czwarte wydanie publikacji „Karta Nauczyciela. Komentarz praktyczny”.

Kolejne wydanie związane jest z nowelizacją Karty Nauczyciela, która weszła w życie 1 września 2019 r. Nowelizacja ta okazała się pewnym zaskoczeniem. W zakresie awansu zawodowego i oceny pracy nastąpił zasadniczo powrót do rozwiązań sprzed 1 września 2018 r. Oznacza to m.in. koniec okresowej oceny pracy, przywrócenie oceny dorobku zawodowego, a także skrócenie ścieżki awansu zawodowego. To jednak nie jedyne zmiany. Nowości objęły również płace nauczycieli. Wprowadzono bowiem nowe świadczenie „na start” dla nauczycieli stażystów w kwocie 1 000 zł. Oprócz tego zagwarantowano dodatek funkcyjny w kwocie co najmniej 300 zł dla nauczycieli pełniących funkcję wychowawcy klasy.

Zmiany, które weszły w życie 1 września 2019 r. związane są również z reformą systemu szkolnictwa branżowego. Przede wszystkim na dyrektorów nałożono obowiązek organizowania szkoleń branżowych dla nauczycieli zawodu. W publikacji wyjaśniamy, kogo konkretnie dotyczą takie szkolenia, jak je zorganizować i jakie uprawnienia przysługują z tego tytułu nauczycielom. Wreszcie bardzo istotną nowością jest nałożenie na

dyrektorów prawnego obowiązku informowania rzecznika dyscyplinarnego o popełnieniu czynu naruszającego prawa i dobro dziecka.

Tak jak dotychczas, nazwy aktów prawnych powołanych w komentarzy użyto w formie skrótowej – pełne nazwy wraz z publikatorami zostały wymienione w chronologicznym wykazie aktów prawnych (z wyjątkiem ustaw zmieniających oraz aktów prawnych, które już nie obowiązują). Mając na uwadze konieczność przedstawienia licznych wskazówek interpretacyjnych, w publikacji powołano się również na liczne orzeczenia sądowe (dostęp w oparciu na publikatory papierowe, jak również elektroniczne, w szczególności Bazę Orzeczeń Sądu Najwyższego – <http://www.sn.pl> i Centralną Bazę Orzeczeń Sądów Administracyjnych – <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>, a także materiały własne) oraz poglądy przedstawicieli piśmiennictwa.

Publikacja jest zgodna z aktualnym stanem prawnym (wrzesień 2019 r.). Uwzględnia w szczególności przepisy nowego rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 19 sierpnia 2019 r. w sprawie trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli, w tym nauczycieli zajmujących stanowiska kierownicze, szczegółowego zakresu informacji zawartych w karcie oceny pracy, składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oraz szczegółowego trybu postępowania odwoławczego, które zostało opublikowane tuż przed rozpoczęciem nowego roku szkolnego 2019/2020. Autorzy wyrażają nadzieję, że stanie się ona – na dłużej - przydatnym narzędziem zarówno dla kadry kierowniczej oświaty, jak i pracowników szkoły, a także dla prawników, którzy zajmują się zagadnieniami dotyczącymi oświatowego prawa pracy.

Autorzy

ROZDZIAŁ 1.

POSTANOWIENIA WSTĘPNE

Art. 1. (Zakres stosowania ustawy)

1. *Ustawie podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w:*
 - 1) *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), z zastrzeżeniem ust. 2 pkt 1a, 1b oraz pkt 2 lit. a;*
 - 2) *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);*
 - 3) *(uchylony);*
 - 4) *publicznych kolegiach pracowników służb społecznych.*
- 1a. *(uchylony).*
2. *Ustawie podlegają również, w zakresie określonym ustawą:*
 - 1) *nauczyciele mianowani lub dyplomowani zatrudnieni na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, w:*
 - a) *urzędach organów administracji rządowej,*
 - b) *kuratoriach oświaty,*
 - c) *specjalistycznej jednostce nadzoru,*

- d) *Centralnej Komisji Egzaminacyjnej oraz okręgowych komisjach egzaminacyjnych,*
- e) *organach sprawujących nadzór pedagogiczny nad zakładami poprawczymi, schroniskami dla nieletnich oraz szkołami przy zakładach karnych;*
- 1a) *nauczyciele zatrudnieni w szkołach polskich, o których mowa w art. 4 pkt 29d ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, oraz w publicznych szkołach i zespołach szkół przy przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych i przedstawicielstwach wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej;*
- 1b) *nauczyciele zatrudnieni w publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym, publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli szkół artystycznych oraz publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy nauczają w szkołach rolniczych oraz publicznej placówce doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych o zasięgu ogólnokrajowym, o których mowa odpowiednio w art. 8 ust. 5 pkt 1 lit. b, ust. 6 i ust. 7 pkt 2 i ust. 14 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe*
- 2) *nauczyciele zatrudnieni w:*
 - a) *publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego,*
 - b) *przedszkolach niepublicznych, niepublicznych placówkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1, oraz szkołach niepublicznych i niepublicznych szkołach artystycznych o uprawnieniach publicznych szkół artystycznych,*
 - c) *publicznych innych formach wychowania przedszkolnego prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego oraz niepublicznych innych formach wychowania przedszkolnego;*
- 3) *nauczyciele urlopowani na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881);*
- 4) *pracownicy zatrudnieni u pracodawców niewymienionych w ust. 1 oraz ust. 2 pkt 1–3, pełniący funkcję instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz kierowników praktycznej nauki zawodu, posiadający kwalifikacje określone*

- dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz wykonujący pracę dydaktyczną i wychowawczą w wymiarze przewidzianym dla tych nauczycieli;*
- 5) *pracownicy zatrudnieni w Ochotniczych Hufcach Pracy na stanowiskach wychowawców, pedagogów oraz na stanowiskach kierowniczych, posiadający kwalifikacje, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 1, wykonujący pracę dydaktyczną i wychowawczą co najmniej w połowie obowiązującego ich czasu pracy.*

Zakres podmiotowy ustawy

Na podstawie art. 1 ust. 1 KN ustawie tej podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w:

- publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz zakładach kształcenia i placówkach doskonalenia nauczycieli działających na podstawie Prawa oświatowego, z zastrzeżeniem ust. 2 pkt 1a, 1b oraz pkt 2 lit. a;
- zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich działających na podstawie ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich;
- publicznych kolegiach pracowników służb społecznych.

Zakres podmiotowy KN odnosi się więc do dwóch elementów: miejsca zatrudnienia oraz zajmowanego stanowiska (nauczyciel, wychowawca, inny pracownik pedagogiczny). Regulacja ta wskazuje, że nie każdy pracownik zatrudniony w szkołach i placówkach wymienionych w art. 1 ust. 1 KN jest objęty jej przepisami. Jest to cecha wyróżniająca KN spośród pragmatyk zawodowych. Pracownikami objętymi przepisami KN są więc osoby zatrudnione u konkretnych pracodawców na ściśle określonych stanowiskach pracy. Stanowiskami tymi są stanowiska nauczyciela, wychowawcy oraz pracownika pedagogicznego.

Istotne nie tylko zajmowane stanowisko, ale także miejsce zatrudnienia

Zakres podmiotowy stosowania KN uzależniony jest nie tylko od zajmowanego stanowiska, ale również miejsca zatrudnienia pracownika.

Ustawa ta obejmuje nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w szkołach i placówkach objętych systemem oświaty. Zgodnie z art. 2 Prawa oświatowego system oświaty obejmuje:

- 1) przedszkola, w tym: specjalne, integracyjne, z oddziałami specjalnymi lub integracyjnymi, a także inne formy wychowania przedszkolnego;
- 2) szkoły:
 - podstawowe, w tym: specjalne, integracyjne, z oddziałami przedszkolnymi, integracyjnymi, specjalnymi, przysposabiającymi do pracy, dwujęzycznymi, sportowymi i mistrzostwa sportowego, sportowe i mistrzostwa sportowego,
 - ponadpodstawowe, w tym: specjalne, integracyjne, dwujęzyczne, z oddziałami integracyjnymi, specjalnymi, dwujęzycznymi, sportowymi i mistrzostwa sportowego, sportowe, mistrzostwa sportowego, rolnicze, leśne, morskie, żegluga śródlądowej oraz rybołówstwa,
 - artystyczne;
- 3) placówki oświatowo-wychowawcze, w tym szkolne schroniska młodzieżowe, umożliwiające rozwijanie zainteresowań i uzdolnień oraz korzystanie z różnych form wypoczynku i organizacji czasu wolnego;
- 4) placówki kształcenia ustawicznego oraz centra kształcenia zawodowego, umożliwiające uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych
- 5) placówki artystyczne – ogniska artystyczne umożliwiające rozwijanie zainteresowań i uzdolnień artystycznych;
- 6) poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym poradnie specjalistyczne udzielające dzieciom, młodzieży, rodzicom i nauczycielom pomocy psychologiczno-pedagogicznej, a także pomocy uczniom w wyborze kierunku kształcenia i zawodu;
- 7) młodzieżowe ośrodki wychowawcze, młodzieżowe ośrodki socjoterapii, specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze oraz specjalne ośrodki rewalidacyjno-wychowawcze dla dzieci i młodzieży wymagających stosowania specjalnej organizacji nauki, metod pracy i wychowania, a także ośrodki umożliwiające dzieciom i młodzieży, o których mowa w art. 36 ust. 17, a także dzieciom i młodzieży z niepełnosprawnościami

- sprzężonymi, z których jedną z niepełnosprawności jest niepełnosprawność intelektualna, realizację odpowiednio obowiązku, o którym mowa w art. 31 ust. 4, obowiązku szkolnego i obowiązku nauki;
- 8) placówki zapewniające opiekę i wychowanie uczniom w okresie pobierania nauki poza miejscem stałego zamieszkania;
 - 9) placówki doskonalenia nauczycieli;
 - 10) biblioteki pedagogiczne;
 - 11) kolegia pracowników służb społecznych.

Ograniczone zastosowanie Karty Nauczyciela w niektórych szkołach

Zasadniczo pełne zastosowanie KN znajduje w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz zakładach kształcenia i placówkach doskonalenia nauczycieli działających na podstawie Prawa oświatowego. Ustawodawca wprowadził jednak wyjątki od tej reguły.

Od 1 września 2019 r., w wyniku zmian wprowadzonych do ustawy – Prawo oświatowe, pojawiło się pojęcie „szkół polskich” (art. 1 pkt 1 lit. j ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw). Szkoła polska to szkoła przy przedstawicielstwie dyplomatycznym, urzędzie konsularnym lub przedstawicielstwie wojskowym Rzeczypospolitej Polskiej, która umożliwia uczniom uczęszczającym do szkół funkcjonujących w systemach oświaty innych państw uzupełnianie wykształcenia w zakresie szkoły podstawowej i liceum ogólnokształcącego, zgodnie z ramami programowymi kształcenia uzupełniającego i planami nauczania dla szkół polskich (art. 4 pkt 29d Prawa oświatowego). Szkoły polskie zakłada i prowadzi minister właściwy do spraw oświaty i wychowania.

Zakres stosowania KN do nauczycieli zatrudnionych w szkołach polskich jest ograniczony do enumeratywnie wskazanych przepisów. Zakres tych przepisów został wyznaczony w art. 91a ust. 4 KN, zgodnie z którym nauczyciele zatrudnieni w szkołach polskich objęci są przepisami rozdziałów 2–4, art. 31, art. 42 ust. 1, 2 i 7a, art. 51, art. 63–67 oraz rozdziałów 8–11 KN (zob. komentarz do art. 91a).

Inną grupą nauczycieli, którzy mimo zatrudnienia w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach są objęci tylko ściśle określonymi przepisami KN, są nauczyciele zatrudnieni w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego. Od 1 września 2018 r. te same zasady dotyczą również nauczycieli zatrudnionych w publicznych innych formach wychowania przedszkolnego prowadzonych przez osoby fizyczne i osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego oraz niepublicznych innych formach wychowania przedszkolnego. W tym wypadku odmienny status prawny tych nauczycieli nie wynika z miejsca zatrudnienia, lecz jest związany z organem prowadzącym szkołę lub placówkę. Jedynie w szkołach i placówkach publicznych prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego zakres stosowania pragmatyki nauczycielskiej jest pełny. Jeżeli szkołę lub placówkę, nawet tego samego typu, prowadzi inny podmiot, zakres stosowania KN w stosunku do zatrudnionych tam nauczycieli jest już ograniczony. Zakres przepisów KN znajdujących zastosowanie do nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach publicznych, lecz prowadzonych przez osoby fizyczne lub prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego został wyznaczony treścią art. 91b ust. 2 pkt 1–3. Od 1 września 2019 r. zakresem tym objęto również nauczycieli zatrudnionych w niepublicznych szkołach artystycznych o uprawnieniach publicznych szkół artystycznych.

Komentowaną ustawą objęci są wreszcie nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudniani w jednostkach spoza systemu oświaty, tj. w zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich oraz publicznych kolegiach pracowników służb społecznych. W tym wypadku podstawą objęcia przepisami pragmatyki nauczycielskiej jest rodzaj wykonywanej pracy.

Zmiany w zakresie zastosowania ustawy

Ustawą z 27 czerwca 2003 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2003 r. nr 137, poz. 1304) z dniem 1 stycznia 2004 r. został dodany art. 1 ust. 1a, w którym ustalono,

że przepisom pragmatyki nauczycielskiej podlegają również nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni przed dniem wejścia w życie ustawy z 27 czerwca 2003 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw w publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych oraz ośrodkach adopcyjno-opiekuńczych działających na podstawie ustawy o pomocy społecznej. Norma ta potwierdzała, że nauczyciele, którzy zostali zatrudnieni przed 1 stycznia 2004 rokiem w publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych oraz ośrodkach adopcyjno-opiekuńczych, objęci zostali przepisami KN w zasadzie do momentu rozwiązania stosunku pracy. Nauczyciele i wychowawcy zatrudniani w tych placówkach i ośrodkach od 1 stycznia 2004 r. nie byli już obejmowani pragmatyką nauczycielską. W efekcie w placówkach tych funkcjonował dualizm prawny w odniesieniu do pracowników wykonujących w zasadzie tę samą pracę. Pracownicy zatrudnieni przed 2004 r. korzystali z uprawnień KN, gdy tymczasem pracownicy wykonujący tę samą pracę, ale zatrudnieni od 2004 roku podlegali już pod ogólne przepisy kp.

Status prawny omawianej grupy nauczycieli ulegał jednak dalszej ewolucji. Na mocy art. 204 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej uchylony został ust. 1a w art. 1 KN. Jednocześnie na mocy przepisów przejściowych (art. 237) tej ustawy, w stosunku do osób, o których mowa w art. 1 ust. 1a KN, zatrudnionych w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, o których mowa w art. 228 ust. 1 i art. 229 ust. 1–7 KN stosowana była przez okres 2 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy (tj. do 31 grudnia 2013 r.). Od 1 stycznia 2014 r. osoby te uzyskały status pracowników samorządowych. W przytoczonych wyżej przepisach ustawodawca nie określił, w jakiej formie i na jakich zasadach nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, na podstawie przepisów KN, stali się pracownikami samorządowymi. Nie ulega jednak wątpliwości, że zmiana statusu prawnego tych pracowników nastąpiła z mocy samego prawa oraz że nastąpiła zmiana warunków pracy na ich niekorzyść – wobec utraty szeregu uprawnień przewidzianych w KN.

Zastosowanie ustawy do nauczycieli zatrudnionych poza szkołami

W ograniczonym zakresie, wyznaczonym do enumeratywnie wskazanych przepisów, ustawie podlegają nauczyciele mianowani lub dyplomowani zatrudnieni na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, w:

- urzędach organów administracji rządowej,
- kuratoriach oświaty,
- specjalistycznej jednostce nadzoru,
- Centralnej Komisji Egzaminacyjnej oraz okręgowych komisjach egzaminacyjnych,
- organach sprawujących nadzór pedagogiczny nad zakładami poprawczymi, schroniskami dla nieletnich oraz szkołami przy zakładach karnych.

Zakres stosowania KN w stosunku do nauczycieli mianowanych i dyplomowanych zatrudnionych w urzędach organów administracji rządowej i kuratoriach oświaty na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych wyznacza art. 91a ust. 1 pkt 1 tej ustawy. Do grupy tej należą nauczyciele mianowani lub dyplomowani zatrudnieni na stanowiskach związanych z wykonywaniem nadzoru pedagogicznego (wymagających kwalifikacji pedagogicznych) w:

- Ministerstwie Edukacji Narodowej;
- Ministerstwie Sprawiedliwości i okręgowych zespołach nadzoru pedagogicznego przy sądach okręgowych oraz w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej;
- Ministerstwie Kultury i Dziedzictwa Narodowego;
- Ministerstwie Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej;
- Ministerstwie Rolnictwa i Rozwoju Wsi;
- Ministerstwie Środowiska;
- kuratoriach oświaty (łącznie z kuratorem oświaty).

Wykaz stanowisk wymagających kwalifikacji pedagogicznych w wymienionych urzędach określa rozporządzenie MEN z 25 sierpnia 2017 r.

Nauczycielom tym przysługują uprawnienia wynikające z art. 9a–9i, art. 51, art. 86, art. 88 i art. 90 pragmatyki nauczycielskiej.

Publiczne placówki doskonalenia nauczycieli

Na mocy ustawy z 20 lutego 2015 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 357) dodany został do art. 1 ust. 2 pkt 1b, na mocy którego KN w zakresie wynikającym z art. 91a ust. 2 objęci zostali nauczyciele zatrudnieni w publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym, publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli szkół artystycznych oraz publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy nauczają w szkołach rolniczych. Przepis ten został zmodyfikowany od 1 września 2017 r. ustawą – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe i obejmuje obecnie nauczycieli zatrudnionych w publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym, publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli szkół artystycznych oraz publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy nauczają w szkołach rolniczych, oraz publicznej placówce doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych o zasięgu ogólnokrajowym, o których mowa odpowiednio w art. 8 ust. 5 pkt 1 lit. b, ust. 6 i ust. 7 pkt 2 i ust. 14 Prawa oświatowego. W stosunku do tej grupy nauczycieli zastosowanie znajdują uprawnienia wynikające z art. 9a–9i, art. 30 ust. 5, art. 32, art. 33, art. 49, art. 51, art. 73, art. 86–88 i art. 90.

Zakres przepisów KN znajdujących zastosowanie do nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach publicznych, lecz prowadzonych przez osoby fizyczne lub prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego, został wyznaczony treścią art. 91b ust. 2.

Nauczyciele urlopowani w związkach zawodowych

Do odrębnej grupy nauczycieli, którzy objęci są przepisami KN, zostali wyłączeni nauczyciele urlopowani na podstawie ustawy o związkach

zawodowych. Użycie przez ustawodawcę sformułowania „nauczyciele urlopowani” sugeruje, że chodzi tu o nauczycieli, którzy zostali powołani do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika. Takim pracownikom, zgodnie z art. 25 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przysługuje – na wniosek organizacji związkowej – prawo do urlopu bezpłatnego. Jeżeli natomiast nauczyciel pełni funkcję z wyboru w zarządzie działającej u pracodawcy zakładowej organizacji związkowej, wtedy przysługuje mu prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji (w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin) z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie (art. 31 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych). Pojęcie „nauczyciele urlopowani na podstawie ustawy o związkach zawodowych” nie jest zatem precyzyjne.

Wykładnia literalna wskazuje, że chodzi wyłącznie o nauczycieli korzystających z urlopu bezpłatnego, gdyż nauczyciel zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w związku zawodowym nie jest „urlopowany”, lecz „zwolniony z obowiązku świadczenia pracy”. W literaturze wskazuje się, że węższy zakres stosowania przepisów KN dotyczy nauczycieli, którzy uzyskali urlop bezpłatny na podstawie art. 25 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, natomiast nie dotyczy nauczycieli zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 31 tej ustawy (Tak Barański A., (w): Barański A., Rozwadowska-Skrzeczyńska J., Szymańska M.: *Karta Nauczyciela...*, s. 35). Na uzasadnienie tego stanowiska wskazuje się, że w przepisach KN wyraźnie rozróżnia się nauczycieli „urlopowanych” i „zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy” na podstawie ustawy o związkach zawodowych. Przykładem takiego rozróżnienia jest art. 9e ust. 3 KN, przewidujący szczególny sposób realizowania awansu zawodowego przez nauczycieli urlopowanych lub zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na podstawie ustawy o związkach zawodowych.

W myśl art. 91a ust. 3 KN nauczycielom urlopowanym na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych przysługują uprawnienia wynikające z art. 9a–9i, art. 30, 31, 33, 49, 51, 58–60, 73, 86–88 i 90 KN.

Instruktorzy i kierownicy praktycznej nauki zawodu

Kolejną grupę pracowników, do której w ograniczonym zakresie stosuje się przepisy KN, stanowią pracownicy zatrudnieni u pracodawców niewymienionych w ust. 1 oraz ust. 2 pkt 1 KN pełniący funkcję instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz kierowników praktycznej nauki zawodu, posiadający kwalifikacje określone dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz wykonujący pracę dydaktyczną i wychowawczą w wymiarze przewidzianym dla tych nauczycieli.

Przepisy pragmatyki nauczycielskiej mają zatem zastosowanie także u pracodawców działających poza system oświaty. Zastosowanie KN jest w tym wypadku związane nie z miejscem zatrudnienia, lecz z charakterem pracy wynikającym z zajmowanego przez pracownika stanowiska. Charakter pracy i kwalifikacje wymagane do jej wykonywania zbliżają tych pracowników do zawodu nauczyciela, że w opinii ustawodawcy zasadne było objęcie tych osób w określonym zakresie przepisami KN. Poza zatrudnieniem na ściśle określonym stanowisku konieczne jest wykonywanie pracy w określonym wymiarze. W przypadku instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz kierowników praktycznej nauki zawodu konieczne jest wykonywanie pracy dydaktycznej i wychowawczej w wymiarze przewidzianym dla tych nauczycieli. W wyroku z 17 lipca 2007 r. (II UK 275/006, OSNP 2008/17–18 poz. 267) Sąd Najwyższy wskazał, że ustalenie spełnienia wymaganego wymiaru pracy dydaktycznej i wychowawczej następuje według przepisów określających ten wymiar, które obowiązywały w czasie wykonywania pracy. Warunkiem korzystania z określonych przepisów pragmatyki nauczycielskiej jest więc w tym wypadku realizowanie pracy dydaktycznej i wychowawczej w pełnym wymiarze. Kolejnym warunkiem jest posiadanie wymaganych kwalifikacji. W myśl § 10 ust. 3 rozporządzenia MEN z 22 lutego 2019 r. instruktorzy praktycznej nauki zawodu, dla których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami lub młodocianymi stanowi podstawowe zajęcie i jest wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin przewidzianym dla nauczycieli, powinni posiadać kwalifikacje wymagane od nauczycieli, określone w przepisach w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków,

w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli.

Kwestia OHP

Stosowanie przepisów KN w stosunku do pracowników zatrudnionych w Ochotniczych Hufcach Pracy także uzależnione zostało od zatrudnienia na określonych stanowiskach, do których należą stanowiska wychowawcy, pedagoga oraz stanowiska kierownicze. W przypadku tych pracowników konieczne jest także posiadanie kwalifikacji, w tym wypadku określonych w art. 9 ust. 1 pkt 1 KN. Odesłanie to w sposób jednoznaczny wskazuje, że osoba ta musi posiadać wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończony zakład kształcenia nauczycieli. Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników OHP, w tym zatrudnionych na stanowiskach pedagoga i wychowawcy określa załącznik nr 3 do rozporządzenia MPiPS z 30 kwietnia 2008 r. Do pracy na tych stanowiskach jest wymagane wyższe wykształcenie oraz określona liczba lat pracy, wynosząca u pedagoga 4 lata, a u wychowawcy 3 lata. Ponadto pracownicy OHP, aby korzystać z przepisów pragmatyki nauczycielskiej muszą wykonywać pracę dydaktyczną i wychowawczą co najmniej w połowie obowiązującego ich czasu pracy. W tym wypadku ustawodawca nie odsyła do tygodniowego wymiaru zajęć dydaktycznych lub wychowawczych, lecz odnosi się do wymiaru zatrudnienia tych pracowników. Na uwagę zasługuje fakt, że omawiany warunek nie odnosi się do ogólnej normy czasu pracy, lecz do czasu pracy obowiązującego danego pracownika. Wykładnia literalna wskazywałaby zatem, że w sytuacji gdy pracownik jest zatrudniony na stanowisku pedagoga lub wychowawcy w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. 1/2 etatu), to warunkiem korzystania ze skazanych przepisów KN jest wykonywanie pracy dydaktycznej i wychowawczej przez co najmniej połowę tego wymiaru czasu pracy (a więc w sumie 1/4 etatu).

W stosunku do tych pracowników KN stosuje się w zakresie określonym w jej art. 91b ust. 2a. Na mocy tego przepisu pracownicy ci objęci są art. 6, art. 51, art. 63, art. 64 ust. 3, art. 86–88 i art. 90 komentowanej ustawy.

Szkoły i placówki prowadzone przez Kościoły i inne związki wyznaniowe

W pewnym zakresie przepisy KN mają również zastosowanie do nauczycieli zatrudnionych w szkołach oraz w placówkach oświatowo-wychowawczych i opiekuńczo-wychowawczych prowadzonych przez Kościoły i inne związki wyznaniowe. W odróżnieniu jednak od innych uregulowań tego typu, w tym wypadku KN w art. 91b ust. 3 zawiera odesłanie do odrębnych przepisów. Zakres stosowania pragmatyki nauczycielskiej w stosunku do tych nauczycieli określa zatem nie sama KN, lecz odrębne przepisy, do których odsyła.

Zgodnie z art. 14 Konkordatu między Stolicą Apostolską a Rzeczpospolitą Polską podpisanego 28 lipca 1993 r. Kościół katolicki ma prawo zakładać i prowadzić placówki oświatowe i wychowawcze, w tym przedszkola oraz szkoły wszystkich rodzajów.

Do nauczycieli i wychowawców zatrudnionych w szkołach, przedszkolach, placówkach i innych jednostkach organizacyjnych wchodzących w skład systemu oświaty, prowadzonych przez kościelne osoby prawne, stosuje się prawa i obowiązki ustalone dla nauczycieli i wychowawców zatrudnionych odpowiednio w publicznych lub niepublicznych szkołach, przedszkolach, placówkach i innych jednostkach organizacyjnych wchodzących w skład systemu oświaty, prowadzonych przez podmioty niebędące jednostkami samorządu terytorialnego (art. 21 ust. 1 ustawy z 17 maja 1989 r.). Oznacza to, że w stosunku do nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach prowadzonych przez Kościół katolicki KN znajduje zastosowanie w zakresie analogicznym do przypadku szkół prowadzonych przez podmioty niebędące jednostkami samorządu terytorialnego, tj. wyznaczonym przez art. 91b ust. 2 KN.

Odnosnie do sytuacji prawnej tej grupy nauczycieli przed 23 maja 1989 r. (z tym dniem weszła w życie ustawa o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej) wypowiedział się Sąd Najwyższy. W wyroku z 3 sierpnia 2000 r. Sąd Najwyższy orzekł, iż „nauczanie religii w punktach katechetycznych prowadzonych przez osoby prawne Kościoła Katolickiego (parafie) przed wejściem w życie

ustawy o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej oraz zarządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 24 kwietnia 1996 r. w sprawie szczegółowego zakresu uprawnień i obowiązków nauczycieli i wychowawców zatrudnionych w szkołach (placówkach) prowadzonych przez osoby prawne Kościoła Katolickiego (wyrok SN z 3 sierpnia 2000 r., II UKN 661/99, OSNP 2002, nr 4, poz. 93) było pracą nauczycielską w pojęciu art. 1 ust. 1 w zw. z art. 3 pkt 1 ustawy – [...] KN oraz art. 2 pkt 3 ustawy o systemie oświaty [...]”.

Powyższą linię orzecznictwa w zakresie uznawania nauczania religii za pracę nauczycielską Sąd Najwyższy konsekwentnie kontynuuje w uchwale składu 7 sędziów z 13 czerwca 2001 r. (III ZP 32/00, OSNP 2002, nr 7, poz. 165, Biul. SN 2001, nr 6, poz. 1). Zgodnie z tą uchwałą okres nauczania religii w katechizacji parafialnej w ramach stosunku pracy przed 25 października 1991 r. (czyli przed wejściem w życie ustawy o systemie oświaty) jest okresem pracy nauczycielskiej w rozumieniu art. 88 ust. 1 KN.

Art. 2. (Wyłączenia podmiotowe)

Przepisów ustawy nie stosuje się do żołnierzy w czynnej służbie wojskowej oraz funkcjonariuszy Policji i pożarnictwa:

- 1) zajmujących stanowiska nauczycieli w szkołach i placówkach oświatowo-wychowawczych wojskowych i prowadzonych przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych oraz organy podległe ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych lub przez niego nadzorowane;*
- 2) wyznaczonych do wykonywania zadań poza wojskiem oraz służbami podległymi lub nadzorowanymi przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych, na stanowiskach wymienionych w art. 1.*

Wyłączenia w stosunku do funkcjonariuszy

Na mocy tego przepisu stosowanie KN zostało wyłączone w stosunku do funkcjonariuszy służb mundurowych (policji i pożarnictwa) oraz żołnierzy

w czynnej służbie wojskowej. Osoby te bez względu na to, czy zajmują stanowiska nauczycieli, nie podlegają pragmatyce nauczycielskiej w żadnym zakresie. Oznacza to, że nawet jeżeli szkoła zatrudni np. funkcjonariusza policji do prowadzenia zajęć, to nie będzie on objęty przepisami KN.

Art. 3. (Definicje ustawowe)

Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) nauczycielach bez bliższego określenia – rozumie się przez to nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach wymienionych w art. 1 ust. 1;*
- 2) szkołach bez bliższego określenia – rozumie się przez to przedszkola, szkoły i placówki oraz inne jednostki organizacyjne wymienione w art. 1 ust. 1, a także odpowiednio ich zespoły;*
- 2a) szkołach za granicą – rozumie się przez to szkoły funkcjonujące w systemach oświaty innych państw oraz inne formy nauczania prowadzone przez organizacje społeczne zarejestrowane za granicą (przepis ten wchodzi w życie od 1.09.2021 r. – art. 170 pkt 6 ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw);*
- 2b) szkołach artystycznych bez bliższego określenia – rozumie się przez to szkoły artystyczne i placówki artystyczne;*
- 3) stażu – rozumie się przez to okres zatrudnienia nauczyciela w przedszkolach, szkołach i placówkach oraz innych jednostkach organizacyjnych, o których mowa w art. 1 ust. 1 oraz ust. 2 pkt 2, w wymiarze co najmniej ½ obowiązkowego wymiaru zajęć, rozpoczętego i realizowanego w trybie i na zasadach określonych w przepisach rozdziału 3a, z tym że w przypadku nauczycieli, o których mowa w art. 9e ust. 1–3, równoważny z odbywaniem stażu jest odpowiednio okres zatrudnienia na tych stanowiskach lub czas urlopowania lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy;*
- 4) związkach zawodowych – rozumie się przez to związek zawodowy, którego członkiem jest nauczyciel, a jeżeli nauczyciel nie jest członkiem żadnego związku, to związek zawodowy zrzeszający nauczycieli wskazany przez nauczyciela;*

- 5) *ustawie Prawo oświatowe – rozumie się ustawę, o której mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1;*
- 6) *stopniu naukowym doktora – rozumie się przez to także stopień doktora sztuki;*
- 7) *szkoleniu branżowym – rozumie się przez to obowiązkową formę doskonalenia zawodowego nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczycieli praktycznej nauki zawodu w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe w rozumieniu art. 4 pkt 28a lit. a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, oraz placówkach i centrach, o których mowa w art. 2 pkt 4 tej ustawy, mającą na celu doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych potrzebnych do wykonywania pracy i realizowaną odpowiednio u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych, których działalność jest związana z nauczaniem zawodem.*

Słowniczek

Omawiany przepis zawiera wyjaśnienie używanych w ustawie pojęć, ustalając ich legalne definicje. Ustawodawca definiuje najistotniejsze pojęcia występujące w KN, zaliczając do nich pojęcia: „nauczyciel”, „szkoła”, „staż”, „związki zawodowe”, ustawę – Prawo oświatowe i „stopień naukowy doktora”.

Definicja pojęcia „nauczyciel” odwołuje się zarówno do stanowiska pracy, jak i miejsca zatrudnienia. Nauczycielem jest zatem nauczyciel, wychowawca i inny pracownik pedagogiczny zatrudniany w przedszkolach, szkołach i placówkach wymienionych w art. 1 ust. 1. Szczególnie nieostre jest pojęcie „pracownik pedagogiczny”. Karta Nauczyciela nie zawiera definicji legalnej tego pojęcia, które występuje jedynie jako element definiujący pojęcie nauczyciela (art. 3 pkt 1) oraz określający jej zakres stosowania (art. 1 ust. 1). Wykaz stanowisk pedagogicznych zawarty został natomiast w art. 42 KN, który ustala obowiązkowy tygodniowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć.

Na powiązanie stanowiska pracy nauczyciela z tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin zajęć wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 5 lutego 2002 r. (I PKN 849/2000, OSNP-wkł. 2002/18/5), wskazując, że w przepisie

tym (art. 42 KN) wyróżnia się stanowiska nauczycielskie w różnych typach (rodzajach) szkół, np. nauczyciele przedszkoli, szkół podstawowych, kolegiów nauczycielskich, praktycznej nauki zawodu, wychowawcy w świetlicach i internatach itp. Wykaz stanowisk zawarty w art. 42 ust. 3 KN dotyczy jednak wyłącznie nauczycieli i wychowawców. Ustawodawca nie wymienił żadnych innych stanowisk, które mogłyby zajmować „inni pracownicy pedagogiczni”. Należy jednak zwrócić uwagę, że wykaz stanowisk zawarty w art. 42 ust. 3 KN nie jest wykazem zamkniętym. Ustalenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli szkół niewymienionych w ust. 3, nauczycieli szkół, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1a, nauczycieli prowadzących kształcenie w formie zaocznej, nauczycieli kolegiów pracowników służb społecznych, nauczycieli kształcenia na odległość, nauczycieli realizujących w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin, pedagogów, psychologów, logopedów, doradców zawodowych prowadzących zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu w celu wspomaganie uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 47 ust. 1 pkt 5 Prawa oświatowego, bibliotekarzy bibliotek pedagogicznych oraz zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć w formie zaocznej i w kształceniu na odległość zostało przekazane do kompetencji organów prowadzących szkoły lub placówki (art. 42 ust. 7 pkt 3 KN). Analiza tego wykazu wskazuje, że oprócz pojęcia „nauczyciel” występują pojęcia pedagogów, psychologów, logopedów, doradców zawodowych prowadzących zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu w celu wspomaganie uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, bibliotekarzy bibliotek pedagogicznych. Tym samym można uznać, że osoby zajmujące te stanowiska w przedszkolach, szkołach i placówkach wymienionych w art. 1 ust. 1 KN należą do grupy „innych pracowników pedagogicznych”.

Wyodrębnienie tych stanowisk z grupy stanowisk nauczycielskich zostało potwierdzone uchwałą Sądu Najwyższego z 21 marca 2012 r. (III PZP 2/2012, OSNP 2012/17–18/212), w której stwierdza się, że w art. 42 ust. 7 pkt 3 KN zostały wymienione stanowiska będące stanowiskami „innych pracowników pedagogicznych”, zgodnie z dosłownym brzmieniem art. 3

pkt 1 KN, a więc stanowiskami nauczycieli w szerokim rozumieniu pojęcia „nauczyciel”. To sformułowanie nie odnosi się do nauczycieli w ścisłym znaczeniu tego pojęcia, których dotyczy art. 42 ust. 3 KN.

Wprawdzie ustawowa definicja pojęcia „nauczyciel” wskazuje na otwarty charakter pojęcia „inny pracownik pedagogiczny”, to jednak w mojej opinii wykaz stanowisk pedagogicznych funkcjonujących w szkołach i placówkach publicznych ma charakter zamknięty. Podstawową konsekwencją zatrudnienia na określonym stanowisku jest określony tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych. Wymiar tych zajęć określony został częściowo w art. 42 ust. 3 KN, natomiast w pozostałym zakresie ustawodawca delegował uprawnienie do ustalenia obowiązkowego wymiaru zajęć na organy stanowiące jednostek samorządu terytorialnego prowadzących szkoły lub placówki. Powyższe oznacza, że każde stanowisko pedagogiczne musi mieć określony tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Z tych też względów przyjąć należy, że katalog stanowisk pedagogicznych wynikających z art. 42 ust. 3 oraz ust. 7 KN jest katalogiem zamkniętym i pracownicy zatrudnieni na tych stanowiskach w szkołach i placówkach wymienionych w art. 1 ust. 1 KN są objęci przepisami tej pragmatyki zawodowej. Każda pragmatyka ze swojej istoty musi mieć charakter zamknięty i stosowana jest w odniesieniu do ściśle określonej kategorii pracowników.

Reasumując, wskazać należy, że przepisami KN będą objęci wyłącznie pracownicy zatrudnieni na stanowisku nauczyciela, wychowawcy i stanowiskach pedagogicznych określonych w art. 42 ust. 7 pkt 3 KN, tj. pedagodzy, psychologowie, logopedzi, doradcy zawodowi prowadzący zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu w celu wspomaganie uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych oraz bibliotekarze bibliotek pedagogicznych.

Szkoła w rozumieniu ustawy to także przedszkole

Posługując się pojęciem „szkoła” w KN, ustawodawca ma na myśli nie tylko szkoły, ale także przedszkola i placówki oraz inne jednostki organizacyjne wymienione w art. 1 ust. 1, a także odpowiednio ich zespoły.

Szkołami w rozumieniu pragmatyki nauczycielskiej będą więc wszystkie jednostki wymienione w art. 2 Prawa oświatowego. Definicja ta jest o tyle ważna, że w istocie jest definicją pracodawcy szkolnego. Zgodnie bowiem z art. 10 KN stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w przypadku powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej – w zespole szkół na podstawie umowy o pracę lub mianowania. Przepis ten używa określenia „szkoła” bez bliższego określenia, co oznacza, że nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnia się w szkołach, przedszkolach, placówkach i innych jednostkach objętych systemem oświaty na podstawie stosunku pracy.

Staż w wymiarze co najmniej 1/2

Pojęcie „stażu” w KN należy rozumieć jako okres zatrudnienia nauczyciela w przedszkolach, szkołach i placówkach oraz innych jednostkach organizacyjnych, o których mowa w art. 1 ust. 1 oraz ust. 2 pkt 2, w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, rozpoczętego i realizowanego w trybie i na zasadach określonych w przepisach rozdziału 3a, z tym że w przypadku nauczycieli, o których mowa w art. 9e ust. 1–3, równoważny z odbywaniem stażu jest odpowiednio okres zatrudnienia na tych stanowiskach lub czas urlopowania lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Oznacza to, że definicja stażu rozumiana ma być wyłącznie w kontekście awansu zawodowego nauczycieli. Definicja ta nie odnosi się więc do stażu, od którego zależą inne uprawnienia pracownicze (np. dodatek za wysługę lat czy nagroda jubileuszowa).

Szkolenie branżowe

Szkolenia branżowe to obowiązkowa forma doskonalenia nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczycieli praktycznej nauki zawodu, wprowadzona od 1 września 2019 r. Nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczyciele praktycznej nauki zawodu, zatrudnieni w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe w rozumieniu art. 4 pkt 28a lit. a ustawy – Prawo oświatowe, oraz placówkach kształcenia

ustawicznego oraz centrach kształcenia zawodowego, są obowiązani doskonalić umiejętności i kwalifikacje zawodowe potrzebne do wykonywania pracy poprzez uczestniczenie w szkoleniach branżowych realizowanych w trzyletnich cyklach, w łącznym wymiarze 40 godzin w cyklu (art. 70c ust. 12 KN – zob. komentarz do art. 70c).

Inne definicje

Użyta w tym przepisie wykładnia legalna pojęcia „związek zawodowy” jest szczególna i odmienna w stosunku do przepisów ustawy o związkach zawodowych. Związek zawodowy w rozumieniu KN to organizacja, której członkiem jest nauczyciel, a jeżeli nauczyciel nie jest członkiem żadnego związku, to związek zawodowy zrzeszający nauczycieli wskazany przez nauczyciela. Związek zawodowy w rozumieniu przepisów pragmatyki nauczycielskiej nie musi więc zrzeszać minimalnej liczby czynnych zawodowo członków, jak to jest w przypadku zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej. Należy jednak zaznaczyć, że ta definicja związku zawodowego dotyczy wyłącznie zakresów współpracy wynikających z przepisów KN. W pozostałych zakresach pracodawca szkolny jest obowiązany współpracować ze związkami zawodowymi na zasadach wynikających z kp i ustawy o związkach zawodowych.

Słownik wyrażeń ustawowych zawiera również definicję Prawa oświatowego, odsyłając w tym zakresie do art. 1 ust. 1 pkt 1 KN. Z kolei przez pojęcie „stopień naukowy doktora” nakazuje rozumienie również stopnia doktora sztuki. Na marginesie należy wskazać, że analogiczne rozumienie tych pojęć zdefiniowane już zostało w katalogu definicji ustawowych zawartym w art. 4 ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki.

Art. 4. (Współdziałanie ze związkami zawodowymi)

1. *Zasady współdziałania w dziedzinie oświaty i wychowania organów administracji rządowej (organów jednostek samorządu terytorialnego) ze związkami*

zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli, nieustalone w ustawie o związkach zawodowych, określają porozumienia zawierane przez odpowiednie organy administracji rządowej (organy jednostek samorządu terytorialnego) z organami właściwego szczebla tych związków.

- 2. Rozporządzenia i zarządzenia przewidziane ustawą podlegają uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli.*

Obowiązek kooperacji z organizacjami związkowymi

Zgodnie z komentowanym przepisem zasady współdziałania w dziedzinie oświaty i wychowania organów administracji rządowej (organów jednostek samorządu terytorialnego) ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli, nieustalone w ustawie o związkach zawodowych, określają porozumienia zawierane przez odpowiednie organy administracji rządowej (organy jednostek samorządu terytorialnego) z organami właściwego szczebla tych związków. Z uwagi na to, że bezpośrednim źródłem zawierania tych porozumień jest przepis rangi ustawowej, można uznać, że z tego punktu widzenia porozumienia te mają charakter źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 kp. Umocowanie w ustawie to jednak niejedyny warunek kwalifikacji porozumienia jako źródła prawa pracy. Porozumienie to musi bowiem zawierać regulacje określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Stronami uprawnionymi do zawarcia omawianego porozumienia są z jednej strony organy administracji rządowej (samorządowej), a z drugiej związki zawodowe zrzeszające nauczycieli. Z tego też względu powstaje wątpliwość, czy przedmiotem takiego porozumienia mogą być prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Stronami stosunku pracy są pracownik i pracodawca. Pracodawcą nauczyciela jest szkoła lub placówka oświatowa, ewentualnie ich zespół (art. 10 ust. 1 KN). Organy administracji rządowej lub samorządowej nie są organizacjami pracodawców w rozumieniu przepisów o organizacjach pracodawców (ustawa o organizacjach pracodawców).

Porozumienia zawierane na podstawie art. 4 KN mają ściśle określony przedmiot regulacji. Określać mają zasady współdziałania w dziedzinie oświaty i wychowania organów administracji rządowej (samorządowej)

ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli. Ustawowy zakres regulacji omawianych porozumień wskazuje zatem, że ich przedmiotem nie są prawa i obowiązki stron stosunku pracy, lecz zakres współdziałania organów prowadzących szkoły i placówki oświatowe ze związkami zawodowymi w dziedzinie oświaty i wychowania.

Z powyższych względów, w mojej ocenie, porozumienia zawierane na podstawie art. 4 KN nie zawierają norm mających charakter przepisów prawa pracy. Mimo że mają oparcie w ustawie, to jednak nie są zawierane między stronami stosunku pracy, a ich zakres nie dotyczy praw i obowiązków pracowników oraz pracodawców.

W wyroku z 5 maja 2009 r. Sąd Najwyższy uznał, że w sprawie z zakresu prawa pracy, w której strona wywodzi roszczenia z aktu nienależącego do katalogu źródeł prawa powszechnie obowiązującego (art. 87 i 91 Konstytucji RP), sąd jest obowiązany dokonać oceny, czy jest to akt zawierający przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kp (I PK 6/09, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 2).

ROZDZIAŁ 2.

OBOWIĄZKI NAUCZYCIELI

Art. 6. (Obowiązki pracownicze nauczycieli)

Nauczyciel obowiązany jest:

- 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;*
- 31) 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.*

Specyfika obowiązków nauczyciela

Komentowany przepis, zawierający katalog obowiązków nauczycielskich, jest powiązany bezpośrednio z odpowiedzialnością dyscyplinarną w tym zawodzie. W myśl art. 75 ust. 1 KN nauczyciele

podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkom, o których mowa w art. 6. W literaturze (Z. Góral: Odpowiedzialność pracownicza, Warszawa 2013) wskazuje się, że nauczyciel może zostać pociągnięty do odpowiedzialności dyscyplinarnej wyłącznie za uchybienia godności zawodu nauczyciela oraz za naruszenie wymienionych w tym przepisie obowiązków. W związku z brakiem użycia przez ustawodawcę w katalogu obowiązków zwrotu „w szczególności” należy stwierdzić, że jest to katalog zamknięty (przynajmniej w kontekście naruszenia obowiązków uzasadniających wszczęcie postępowania dyscyplinarnego). Potwierdzeniem powyższej tezy może być fakt, że zgodnie z art. 75 ust. 2 KN za uchybienia przeciwko porządkowi pracy, w rozumieniu art. 108 kp, wymierza się nauczycielom kary porządkowe zgodnie z kp. Wyraźnie zostały więc rozgraniczone obowiązki, których naruszenie uzasadnia ewentualną odpowiedzialność dyscyplinarną, od tych, których naruszenie wiąże się z odpowiedzialnością porządkową na gruncie prawa pracy.

Warto zaznaczyć, że od 1 września 2018 r. na nauczycieli zostanie nałożony nowy obowiązek doskonalenia zawodowego, zgodnie z potrzebami szkoły. Obowiązek ten będzie uwzględniany w toku oceny pracy.

Od 1 września 2018 r. wprowadzony został ustawowy obowiązek doskonalenia zawodowego, zgodnie z potrzebami szkoły. Oznaczać to może, że niewykonywanie tego obowiązku (bierność nauczyciela w tym zakresie) może nawet skutkować pociągnięciem nauczyciela do odpowiedzialności dyscyplinarnej (art. 75 ust. 1 KN).

Art. 6a. (Ocena pracy)

- 1. Praca nauczyciela, z wyjątkiem pracy nauczyciela stażysty, podlega ocenie. Ocena pracy nauczyciela może być dokonana w każdym czasie, nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dokonania oceny poprzedniej lub oceny dorobku zawodowego, o której mowa w art. 9c ust. 5a, z inicjatywy dyrektora szkoły lub na wniosek:*

- 1) *nauczyciela;*
 - 2) *organu sprawującego nadzór pedagogiczny, a w przypadku nauczycieli placówek doskonalenia nauczycieli – kuratora oświaty;*
 - 3) *organu prowadzącego szkołę;*
 - 4) *rady szkoły;*
 - 5) *rady rodziców.*
- 1a. *(uchylony).*
- 1b. *(uchylony).*
- 1c. *(uchylony).*
- 1d. *(uchylony).*
- 1e. *Ocena pracy nauczyciela dotyczy stopnia realizacji obowiązków określonych w art. 6 i art. 42 ust. 2 oraz w art. 5 ustawy – Prawo oświatowe w zakresie wszystkich obszarów działalności szkoły .*
- 1f. *Ocena pracy dyrektora szkoły dotyczy stopnia realizacji obowiązków określonych w art. 6 i art. 7 oraz w art. 68 ust. 1, 5 i 6 ustawy – Prawo oświatowe, a w przypadku realizowania przez dyrektora szkoły zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych – także obowiązków określonych w art. 42 ust. 2 oraz w art. 5 ustawy – Prawo oświatowe.*
- 1g. *Na ocenę pracy nauczyciela i dyrektora szkoły nie mogą mieć wpływu jego przekonania religijne i poglądy polityczne, a także odmowa wykonania przez niego polecenia służbowego, gdy odmowa taka wynikała z uzasadnionego przekonania, że wydane polecenie było sprzeczne z dobrem ucznia albo dobrem publicznym.*
2. *Dyrektor szkoły jest obowiązany dokonać oceny pracy nauczyciela w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia złożenia wniosku, a w przypadku oceny pracy dokonywanej z własnej inicjatywy – w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia powiadomienia nauczyciela na piśmie o rozpoczęciu dokonywania oceny jego pracy, z zastrzeżeniem terminu określonego w ust. 1.*
- 2a. *(uchylony).*
- 2b. *Do okresów, o których mowa w ust. 2, nie wlicza się okresów usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w pracy, trwającej dłużej niż 14 dni, oraz okresów ferii szkolnych wynikających z przepisów w sprawie organizacji roku szkolnego, a w przypadku nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których nie są*

przewidziane ferie szkolne – okresów urlopu wypoczynkowego trwającego nieprzerwanie co najmniej 14 dni kalendarzowych.

3. *(uchylony).*
4. *Ocena pracy nauczyciela ma charakter opisowy i jest zakończona stwierdzeniem uogólniającym:*
 - 1) *ocena wyróżniająca;*
 - 2) *ocena bardzo dobra;*
 - 3) *ocena dobra;*
 - 4) *ocena negatywna.*
5. *Oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły, który przy jej dokonywaniu:*
 - 1) *zasięga opinii rady rodziców, z wyjątkiem szkół i placówek, w których nie tworzy się rad rodziców;*
 - 2) *(uchylony);*
 - 3) *może zasięgnąć opinii samorządu uczniowskiego;*
 - 4) *na wniosek nauczyciela zasięga, a z własnej inicjatywy może zasięgnąć opinii właściwego doradcy metodycznego na temat pracy nauczyciela, a w przypadku braku takiej możliwości – opinii innego nauczyciela dyplomowanego lub mianowanego, a w przypadku nauczyciela publicznego kolegium pracowników służb społecznych – opinii opiekuna naukowo-dydaktycznego.*
- 5a. *Rada rodziców przedstawia pisemną opinię w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o dokonywanej ocenie pracy nauczyciela. Nieprzedstawienie opinii przez radę rodziców nie wstrzymuje dokonywania oceny pracy.*
- 5b. *W przypadku gdy dyrektorem szkoły jest osoba niebędąca nauczycielem, oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły w porozumieniu z nauczycielem zajmującym inne stanowisko kierownicze i sprawującym w tej szkole nadzór pedagogiczny, a w przypadku innych form wychowania przedszkolnego, przedszkoli, szkół i placówek, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 2 – nauczyciel upoważniony przez organ prowadzący.*
- 5c. *W przypadku gdy dyrektorem szkoły jest osoba niebędąca nauczycielem, oceny pracy nauczyciela zajmującego inne stanowisko kierownicze i sprawującego w tej szkole nadzór pedagogiczny dokonuje dyrektor szkoły w porozumieniu z organem sprawującym nadzór pedagogiczny, a w przypadku nauczycieli*

placówek doskonalenia nauczycieli – dyrektor szkoły w porozumieniu z kuratorem oświaty.

5d. W przypadku uzupełniania przez nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć na podstawie art. 22 ust. 1 oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, w porozumieniu z dyrektorem szkoły, w której nauczyciel uzupełnia obowiązkowy wymiar zajęć.

5e. (uchylony).

5f. Oceny pracy nauczyciela, któremu powierzono zadania doradcy metodycznego, dokonuje dyrektor szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, po uzyskaniu oceny pracy dokonanej przez dyrektora właściwej placówki doskonalenia nauczycieli, w zakresie dotyczącym wykonywania zadań doradcy metodycznego.

6. Oceny pracy dyrektora szkoły, nauczyciela, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, oraz nauczyciela pełniącego w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy dokonuje organ sprawujący nadzór pedagogiczny w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę, a w przypadku gdy organ prowadzący szkołę jest jednocześnie organem sprawującym nadzór pedagogiczny – oceny dokonuje ten organ. W przypadku placówek doskonalenia nauczycieli oceny pracy dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli, nauczyciela, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli, oraz nauczyciela pełniącego w zastępstwie obowiązki dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli przez okres co najmniej 6 miesięcy dokonuje kurator oświaty w porozumieniu z organem prowadzącym placówkę.

7. Organ, o którym mowa w ust. 6, dokonuje oceny pracy dyrektora szkoły, nauczyciela, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, oraz nauczyciela pełniącego w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy po zasięgnięciu opinii rady szkoły i zakładowych organizacji związkowych działających w tej szkole.

7a. Do oceny pracy, o której mowa w ust. 6, przepisy ust. 1, 2, 2b, 4, 8 i 8a stosuje się odpowiednio.

8. Ocenę pracy ustala się po zapoznaniu nauczyciela z jej projektem oraz wysłuchaniu jego uwag i zastrzeżeń.

- 8a. *Nauczyciel, po ustaleniu oceny jego pracy, otrzymuje kartę oceny pracy zawierającą ocenę pracy, jej uzasadnienie oraz pouczenie o możliwości wniesienia odwołania albo wniosku o ponowne ustalenie oceny.*
- 8b. *Przy dokonywaniu oceny pracy do doręczeń stosuje się odpowiednio przepisy art. 39, art. 42, art. 43, art. 44, art. 46 i art. 47 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2017 r. poz. 1257).*
9. *Od ustalonej oceny pracy, w terminie 14 dni od dnia jej doręczenia, przysługuje:*
 - 1) *nauczycielowi – prawo wniesienia odwołania, za pośrednictwem dyrektora szkoły, do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą, a w przypadku nauczycieli placówek doskonalenia nauczycieli – prawo wniesienia odwołania, za pośrednictwem dyrektora placówki, do kuratora oświaty;*
 - 2) *dyrektorowi szkoły, nauczycielowi, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, oraz nauczycielowi pełniącemu w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy, a także dyrektorowi placówki doskonalenia nauczycieli, nauczycielowi, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli, oraz nauczycielowi pełniącemu w zastępstwie obowiązki dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli przez okres co najmniej 6 miesięcy – prawo złożenia wniosku o ponowne ustalenie oceny jego pracy do organu, który tę ocenę ustalił.*
10. *Odwołanie albo wnioski o ponowne ustalenie oceny pracy rozpatruje zespół oceniający powołany przez organ, o którym mowa w ust. 9.*
- 10a. *Organ, o którym mowa w ust. 9, w terminie 30 dni od dnia otrzymania odwołania albo wniosku o ponowne ustalenie oceny pracy, po rozpatrzeniu odwołania albo wniosku o ponowne ustalenie oceny pracy przez zespół oceniający:*
 - 1) *podtrzymuje ocenę pracy dokonaną przez dyrektora szkoły lub organ, o którym mowa w ust. 6, albo*
 - 2) *uchyla ocenę pracy dokonaną przez dyrektora szkoły lub organ, o którym mowa w ust. 6, oraz ustala nową ocenę pracy nauczyciela, albo*
 - 3) *uchyla ocenę pracy dokonaną przez dyrektora szkoły lub organ, o którym mowa w ust. 6, oraz przekazuje sprawę do ponownego ustalenia oceny pracy, jeżeli ocena pracy została dokonana z naruszeniem prawa.*

- 10b. *Ocena pracy ustalona przez organ, o którym mowa w ust. 9, w wyniku odwołania albo wniosku o ponowne ustalenie oceny pracy jest sporządzana w formie pisemnej i zawiera uzasadnienie.*
- 10c. *Ocena pracy ustalona przez organ, o którym mowa w ust. 9, jest ostateczna.*
11. *(uchylony).*
12. *Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, a w stosunku do nauczycieli szkół artystycznych, zakładów poprawczych, schronisk dla nieletnich odpowiednio – minister właściwy do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego oraz Minister Sprawiedliwości, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania, określi, w drodze rozporządzenia, tryb dokonywania oceny pracy nauczycieli, w tym nauczycieli zajmujących stanowiska kierownicze, szczegółowy zakres informacji zawartych w karcie oceny pracy, skład i sposób powoływania zespołu oceniającego oraz szczegółowy tryb postępowania odwoławczego, mając na uwadze konieczność zapewnienia odpowiedniego poziomu wykonywania pracy przez nauczycieli.*
13. *(uchylony).*
14. *(uchylony).*
15. *(uchylony).*
16. *(uchylony).*
17. *(uchylony).*
18. *(uchylony).*

Celowość oceny pracy nauczyciela

Od 1 września 2019 r. wprowadzono kolejne zmiany w systemie oceniania nauczycieli.

W wyniku rozmów ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli w dniu 7 kwietnia 2019 r. zostało podpisane porozumienie między stroną rządową oraz przedstawicielami Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”. Strony wspólnie uzgodniły m.in. powrót do oceny pracy sprzed września 2018 r. z uwzględnieniem opinii rady rodziców.

Od 1 września 2019 r. ocena pracy nauczyciela ma ponownie charakter opisowy i jest zakończona stwierdzeniem uogólniającym:

- ocena wyróżniająca;
- ocena bardzo dobra;
- ocena dobra;
- ocena negatywna.

Oznacza to, że w skali ocen utrzymana została ocena bardzo dobra. Nie obowiązują już odgórnie narzucone kryteria oceny pracy nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego. Ocena pracy nauczyciela dotyczy stopnia realizacji obowiązków określonych w art. 6 i art. 42 ust. 2 oraz w art. 5 Prawa oświatowego w zakresie wszystkich obszarów działalności szkoły.

Ocena pracy nauczyciela ma istotne znaczenie praktyczne. Negatywna ocena pracy nauczyciela jest bowiem w świetle art. 23 ust. 1 pkt 5 KN obligatoryjną przesłanką wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi. Ponadto odpowiednia ocena pracy jest jednym z wymagań stawianych nauczycielom ubiegającym się o stanowiska kierownicze w szkole. Zgodnie z § 1 pkt 4 lit. a rozporządzenia MEN z 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, stanowisko dyrektora publicznego przedszkola, publicznej szkoły i placówki może zajmować nauczyciel mianowany lub dyplomowany, który uzyskał co najmniej bardzo dobrą ocenę pracy w okresie ostatnich pięciu lat pracy przed przystąpieniem do konkursu.

Organ dokonujący oceny pracy nauczyciela

Zasadniczo oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony. Ustawodawca przewidział jednak kilka sytuacji wyjątkowych.

W przypadku gdy dyrektorem szkoły jest osoba niebędąca nauczycielem, oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły w porozumieniu z nauczycielem zajmującym inne stanowisko kierownicze i sprawującym w tej szkole nadzór pedagogiczny, a w przypadku innych form wychowania przedszkolnego, przedszkoli, szkół i placówek, o których mowa w art. 1

ust. 2 pkt 2 KN – nauczyciel upoważniony przez organ prowadzący. Z kolei oceny pracy nauczyciela zajmującego inne stanowisko kierownicze i sprawującego w tej szkole nadzór pedagogiczny dokonuje dyrektor szkoły w porozumieniu z organem sprawującym nadzór pedagogiczny, a w przypadku nauczycieli placówek doskonalenia nauczycieli – dyrektor szkoły w porozumieniu z kuratorem oświaty.

Oceny pracy nauczyciela, któremu powierzono zadania doradcy metodycznego, dokonuje dyrektor szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, po uzyskaniu oceny pracy dokonanej przez dyrektora właściwej placówki doskonalenia nauczycieli, w zakresie dotyczącym wykonywania zadań doradcy metodycznego.

Z kolei w przypadku uzupełniania przez nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć na podstawie art. 22 ust. 1 KN oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, w porozumieniu z dyrektorem szkoły, w której nauczyciel uzupełnia obowiązkowy wymiar zajęć.

Terminy wiążące dyrektora

W przypadku dokonywania oceny pracy nauczyciela z inicjatywy dyrektora szkoły lub na wniosek organu sprawującego nadzór pedagogiczny, a w przypadku nauczyciela placówki doskonalenia nauczycieli – kuratora oświaty, organu prowadzącego szkołę, rady szkoły lub rady rodziców, dyrektor szkoły niezwłocznie powiadamia nauczyciela, w formie pisemnej, o rozpoczęciu dokonywania oceny jego pracy (§ 2 rozporządzenia MEN z 19 sierpnia 2019 r.).

Dyrektor szkoły jest obowiązany dokonać oceny pracy nauczyciela w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia złożenia wniosku, a w przypadku oceny pracy dokonywanej z własnej inicjatywy oraz w przypadku gdy mija 3-letni okres – w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia powiadomienia nauczyciela na piśmie o rozpoczęciu dokonywania oceny jego pracy.

Okres na dokonanie oceny ulega zawieszeniu na czas usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w pracy, trwającej dłużej niż 14 dni, oraz

okresów ferii szkolnych wynikających z przepisów w sprawie organizacji roku szkolnego, a w przypadku nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których nie są przewidziane ferie szkolne – okresów urlopu wypoczynkowego trwającego nieprzerwanie co najmniej 14 dni kalendarzowych.

Obowiązki konsultacyjne

Przy dokonywaniu oceny pracy dyrektor:

- zasięga opinii rady rodziców, z wyjątkiem szkół i placówek, w których nie tworzy się rad rodziców;
- może zasięgnąć opinii samorządu uczniowskiego;
- na wniosek nauczyciela zasięga, a z własnej inicjatywy może zasięgnąć opinii właściwego doradcy metodycznego na temat pracy nauczyciela, a w przypadku braku takiej możliwości – opinii innego nauczyciela dyplomowanego lub mianowanego, a w przypadku nauczyciela publicznego kolegium pracowników służb społecznych – opinii opiekuna naukowo-dydaktycznego.

Opinie są wyrażane w formie pisemnej, w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o dokonywanej ocenie pracy. Opinia musi zawierać uzasadnienie. KN określa jedynie skutki nieprzedstawienia opinii przez radę rodziców, stanowiąc, że jej brak nie wstrzymuje dokonywania oceny pracy.

Wręczenie oceny pracy

Ocenę pracy ustala się po zapoznaniu nauczyciela z jej projektem oraz wysłuchaniu jego uwag i zastrzeżeń. Na wniosek nauczyciela przy zapoznawaniu go z projektem oceny pracy i wysłuchaniu jego uwag i zastrzeżeń może być obecny przedstawiciel wskazanej przez nauczyciela zakładowej organizacji związkowej. Uwagi i zastrzeżenia do projektu oceny pracy nauczyciel może również zgłosić w formie pisemnej, w terminie 5 dni roboczych od dnia zapoznania go z projektem oceny. Zastrzeżenia te nie są jednak wiążące dla dyrektora.

Nauczyciel, po ustaleniu oceny jego pracy, otrzymuje kartę oceny pracy zawierającą ocenę pracy, jej uzasadnienie oraz pouczenie o możliwości wniesienia odwołania albo wniosku o ponowne ustalenie oceny. Karta oceny pracy zawiera:

- imię (imiona) i nazwisko nauczyciela;
 - datę i miejsce urodzenia;
 - miejsce zatrudnienia i zajmowane stanowisko;
 - staż pracy pedagogicznej;
 - stopień awansu zawodowego;
 - wykształcenie;
 - datę dokonania ostatniej oceny pracy;
 - stwierdzenie uogólniające, o którym mowa w art. 6a ust. 4 KN;
 - uzasadnienie oceny pracy;
 - datę dokonania oceny pracy;
 - podpis osoby dokonującej oceny pracy;
 - pouczenie o terminie i trybie wniesienia odwołania od oceny pracy.
- Kopię karty oceny pracy włącza się do akt osobowych nauczyciela.

Przy dokonywaniu oceny pracy do doręczeń stosuje się odpowiednio przepisy art. 39, art. 42, art. 43, art. 44, art. 46 i art. 47 kpa. Oznacza to, że dyrektor może doręczyć ocenę pracy za pokwitowaniem przez operatora pocztowego, przez swoich pracowników lub przez inne upoważnione osoby lub organy. W przypadku nieobecności adresata pismo doręcza się, za pokwitowaniem, dorosłemu domownikowi, sąsiadowi lub dozorczy domu, jeżeli osoby te podjęły się oddania pisma adresatowi. O doręczeniu pisma sąsiadowi lub dozorczy zawiadamia się adresata, umieszczając zawiadomienie w oddawczej skrzynce pocztowej lub, gdy to nie jest możliwe, w drzwiach mieszkania. Możliwe jest również awizowanie i stosowanie tzw. domniemania doręczenia. W tym przypadku w razie niemożności doręczenia pisma:

- operator pocztowy przechowuje pismo przez 14 dni w swojej placówce pocztowej – w przypadku doręczania pisma przez operatora pocztowego;
- pismo składa się na 14 dni w urzędzie właściwej gminy (miasta) – w przypadku doręczania pisma przez pracownika urzędu gminy (miasta) lub upoważnioną osobę lub organ.

Zawiadomienie o pozostawieniu pisma wraz z informacją o możliwości jego odbioru w terminie siedmiu dni, licząc od dnia pozostawienia zawiadomienia w miejscu określonym w pkt 1 i 2, umieszcza się w oddawczej skrzynce pocztowej lub, gdy nie jest to możliwe, na drzwiach mieszkania adresata, jego biura lub innego pomieszczenia, w którym adresat wykonuje swoje czynności zawodowe, bądź w widocznym miejscu przy wejściu na posesję adresata. W przypadku niepodjęcia przesyłki w tym terminie pozostawia się powtórne zawiadomienie o możliwości odbioru przesyłki w terminie nie dłuższym niż 14 dni od daty pierwszego zawiadomienia. Doręczenie uważa się za dokonane z upływem ostatniego dnia okresu, a pismo pozostawia się w aktach sprawy. Jeżeli adresat odmawia przyjęcia pisma przesłanego mu przez operatora pocztowego lub inny organ albo w inny sposób, pismo zwraca się nadawcy z adnotacją o odmowie jego przyjęcia i datą odmowy. Pismo wraz z adnotacją włącza się do akt sprawy. W takim przypadku uznaje się, że pismo doręczone zostało w dniu odmowy jego przyjęcia przez adresata. Możliwe jest również doręczenie oceny pracy drogą elektroniczną, przy zachowaniu warunków określonych w art. 46 kpa.

Odwołanie od oceny pracy nauczyciela

Nauczyciel, który nie zgadza się z dokonaną przez dyrektora oceną, ma prawo wniesienia odwołania, za pośrednictwem dyrektora szkoły, do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą. Odwołanie należy wnieść w terminie 14 dni od dnia jej doręczenia. Dyrektor obowiązany jest przekazać odwołanie od oceny pracy nauczyciela do organu sprawującego nadzór pedagogiczny, a w przypadku nauczyciela placówki doskonalenia nauczycieli – do kuratora oświaty, w terminie 5 dni roboczych od dnia otrzymania odwołania. Dyrektor szkoły dołącza pisemne odniesienie się do zarzutów podniesionych w odwołaniu.

Odwołanie od oceny pracy nauczyciela rozpatruje w terminie 30 dni od dnia wniesienia odwołania powołany przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny zespół oceniający w składzie:

- 1) przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny, a w przypadku nauczyciela placówki doskonalenia nauczycieli – kurator oświaty,

- jako przewodniczący zespołu;
- 2) przedstawiciel rady pedagogicznej szkoły;
 - 3) przedstawiciel rady rodziców;
 - 4) właściwy nauczyciel – doradca metodyczny lub nauczyciel – konsultant;
 - 5) przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej wskazanej przez nauczyciela – powołany na jego wniosek.

W przypadku odwołania od oceny pracy nauczyciela – konsultanta w skład zespołu oceniającego zamiast osób wymienionych w pkt 2–4 powołuje się drugiego przedstawiciela kuratora oświaty oraz przedstawiciela nauczycieli – konsultantów zatrudnionych w danej placówce doskonalenia nauczycieli. Z kolei w przypadku odwołania od oceny pracy nauczyciela – doradcy metodycznego w skład zespołu oceniającego powołuje się, poza osobami wymienionymi w pkt 1–3 i 5, przedstawiciela nauczycieli – konsultantów zatrudnionych we właściwej placówce doskonalenia nauczycieli. Natomiast odwołanie od oceny pracy nauczyciela kolegium pracowników służb społecznych rozpatruje powołany przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny zespół oceniający w składzie:

- przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny, jako przewodniczący zespołu;
- przedstawiciel rady programowej;
- właściwy opiekun naukowo-dydaktyczny;
- przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej wskazanej przez nauczyciela – powołany na jego wniosek.

Zespół oceniający rozpatruje odwołanie od oceny pracy po uprzednim wysłuchaniu nauczyciela, który wniósł odwołanie. Organ sprawujący nadzór pedagogiczny nie później niż 5 dni roboczych przed terminem posiedzenia zespołu oceniającego, na którym nauczyciel ma zostać wysłuchany, zawiadamia nauczyciela o posiedzeniu. Niestawienie się nauczyciela, mimo prawidłowego zawiadomienia o posiedzeniu, nie wstrzymuje rozpatrywania odwołania przez zespół oceniający i wydania rozstrzygnięcia. Oznacza to, że nauczyciel ma prawo uczestniczenia w postępowaniu odwoławczym.

Rozstrzygnięcia zespołu oceniającego są podejmowane zwykłą większością głosów w głosowaniu jawnym w obecności co najmniej 2/3 członków zespołu. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos przewodniczącego zespołu. Zespół oceniający sporządza pisemne uzasadnienie rozstrzygnięcia. Rozstrzygnięcie zespołu oceniającego oraz jego uzasadnienie podpisuje przewodniczący zespołu. Organ odwoławczy na skutek wniesionego odwołania może wydać następujące decyzje:

- podtrzymuje ocenę pracy dokonaną przez dyrektora szkoły lub organ, o którym mowa w ust. 6, albo
- uchyla ocenę pracy dokonaną przez dyrektora szkoły lub organ, o którym mowa w ust. 6, oraz ustala nową ocenę pracy nauczyciela, albo
- uchyla ocenę pracy dokonaną przez dyrektora szkoły lub organ, o którym mowa w ust. 6, oraz przekazuje sprawę do ponownego ustalenia oceny pracy, jeżeli ocena pracy została dokonana z naruszeniem prawa.

Ocena pracy ustalona przez organ odwoławczy w wyniku odwołania albo wniosku o ponowne ustalenie oceny pracy jest sporządzana w formie pisemnej i zawiera uzasadnienie. Ocena pracy ustalona przez ten organ jest ostateczna. Oznacza to, że od oceny dokonanej przez zespół oceniający nie przysługuje odwołanie. Jeżeli ustalona w tym trybie ocena będzie negatywna, dyrektor jest obowiązany wypowiedzieć nauczycielowi stosunek pracy w miesiącu ustalenia tej oceny. Obowiązek ten dotyczy zarówno nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, jak i poprzez art. 27 ust. 3 KN, nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Na uwagę zasługuje fakt, że w świetle orzecznictwa (wyroki Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1998 r., I PKN 500/98, OSNAPiUS 2000/3 poz. 106; z 29 czerwca 2000 r., I PKN 710/99, OSNAPiUS 2002/1 poz. 6; z 12 grudnia 2007 r., II PK 202/07, <http://www.sn.pl>; z 14 stycznia 2013 r., I PK 160/12, <http://www.sn.pl>) prawidłowość i rzetelność negatywnej oceny pracy nauczyciela mianowanego podlega kontroli sądu pracy rozpatrującego powództwo o przywrócenie do pracy. Mimo więc, że właściwe organy ustalą w drodze odrębnego postępowania negatywną ocenę pracy nauczyciela, możliwe będzie przywrócenie nauczyciela do pracy w drodze wyroku

sądowego wydanego w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy. Wydaje się, że mimo zmiany przepisów orzecznictwo to w tym zakresie zachowa aktualność.

Organ właściwy do oceny pracy dyrektora

Oceny pracy dyrektora szkoły, nauczyciela, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, oraz nauczyciela pełniącego w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy dokonuje organ sprawujący nadzór pedagogiczny w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę, a w przypadku gdy organ prowadzący szkołę jest jednocześnie organem sprawującym nadzór pedagogiczny – oceny dokonuje ten organ. W przypadku placówek doskonalenia nauczycieli oceny pracy dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli, nauczyciela, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli, oraz nauczyciela pełniącego w zastępstwie obowiązki dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli przez okres co najmniej 6 miesięcy dokonuje kurator oświaty w porozumieniu z organem prowadzącym placówkę.

I tak:

- organ sprawujący nadzór pedagogiczny, a w przypadku dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli – kurator oświaty – w zakresie realizacji obowiązków określonych w art. 5 oraz art. 68 ust. 1 pkt 2 i 8 Prawa oświatowego oraz w art. 7 ust. 2 pkt 1 i art. 42 ust. 2 KN;
- organ prowadzący szkołę – w zakresie realizacji obowiązków określonych w art. 68 ust. 1 pkt 5 i 12 oraz ust. 5 Prawa oświatowego oraz w art. 7 ust. 2 pkt 5 KN;
- organ sprawujący nadzór pedagogiczny w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę, w przypadku gdy organ sprawujący nadzór pedagogiczny jest jednocześnie organem prowadzącym szkołę – organ sprawujący nadzór pedagogiczny, a w przypadku dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli – kurator oświaty – w zakresie realizacji obowiązków określonych w art. 68 ust. 1 pkt 1, 3, 4, 6, 7 i 9–11 oraz ust. 6 Prawa oświatowego oraz w art. 6 i art. 7 ust. 2 pkt 2–4 i 6 KN.

Procedura oceny pracy dyrektora

Ocena pracy dyrektora powinna być również wystawiona w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku, a w przypadku oceny pracy dokonywanej z własnej inicjatywy organu w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia powiadomienia na piśmie o rozpoczęciu dokonywania oceny jego pracy. Podobnie jak u nauczycieli, do okresu tego nie wlicza się okresów usprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż 14 dni, oraz okresów urlopu wypoczynkowego trwającego nieprzerwanie co najmniej 14 dni kalendarzowych.

W przypadku oceny pracy dyrektora szkoły konieczne jest zasięgnięcie opinii rady szkoły i zakładowych organizacji związkowych działających w tej szkole. Opinie te są wyrażane w formie pisemnej, w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o dokonywanej ocenie pracy. Opinia musi zawierać uzasadnienie.

W przypadku oceny pracy dyrektora kolegium pracowników służb społecznych dokonanie oceny pracy dyrektora następuje również po zasięgnięciu opinii rady programowej.

Tak jak w przypadku nauczycieli niepełniących funkcji kierowniczych, na wniosek dyrektora przy zapoznawaniu go z projektem oceny pracy i wysłuchaniu jego uwag i zastrzeżeń może być obecny przedstawiciel wskazanej przez niego zakładowej organizacji związkowej. Uwagi i zastrzeżenia do projektu oceny pracy dyrektor może również zgłosić w formie pisemnej, w terminie 5 dni roboczych od dnia zapoznania go z projektem oceny. Karta oceny pracy dyrektora zawiera te same informacje, jak u nauczycieli, i tu również obowiązuje tryb doręczeń określony w kpa.

Wniosek o ponowne ustalenie oceny

Dyrektorowi szkoły, nauczycielowi, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, oraz nauczycielowi pełniącemu w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez co najmniej 6 miesięcy, a także dyrektorowi placówki doskonalenia nauczycieli, nauczycielowi, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli, oraz nauczycielowi pełniącemu w zastępstwie

obowiązki dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli przez okres co najmniej 6 miesięcy – prawo złożenia wniosku o ponowne ustalenie oceny jego pracy do organu, który tę ocenę ustalił. Dyrektorowi nie przysługuje więc odwołanie od oceny, a wniosek o jej ponowne ustalenie. Procedury są jednak w dużym stopniu analogiczne, jak przy rozpatrywaniu nauczycielskiego odwołania od oceny pracy.

Wniosek o ponowne ustalenie oceny dyrektor składa w terminie 14 dni od dnia jej doręczenia. Wniosek ten rozpatruje powołany przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny zespół oceniający w składzie:

- przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny, jako przewodniczący zespołu;
- przedstawiciel organu prowadzącego;
- przedstawiciel rodziców wchodzący w skład rady szkoły, a w szkole, w której rada szkoły nie została powołana – przedstawiciel rady rodziców;
- nauczyciel – doradca metodyczny lub nauczyciel – konsultant – powołany na wniosek ocenianego dyrektora szkoły;
- przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej wskazanej przez ocenianego dyrektora szkoły – powołany na jego wniosek.

Wniosek o ponowne ustalenie oceny pracy dyrektora kolegium pracowników służb społecznych rozpatruje powołany przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny zespół oceniający w składzie:

- przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny, jako przewodniczący zespołu;
- przedstawiciel organu prowadzącego;
- przedstawiciel uczelni sprawującej opiekę naukowo-dydaktyczną nad kolegium pracowników służb społecznych – wskazany przez rektora;
- przedstawiciel rady programowej;
- przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej wskazanej przez ocenianego dyrektora – powołany na jego wniosek.

Wniosek o ponowne ustalenie oceny pracy dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli rozpatruje powołany przez kuratora oświaty zespół oceniający w składzie:

- przedstawiciel kuratora oświaty, jako przewodniczący zespołu;
- przedstawiciel organu prowadzącego;
- przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej wskazanej przez ocenianego dyrektora – powołany na jego wniosek.

W przypadku gdy organ prowadzący szkołę jest jednocześnie organem sprawującym nadzór pedagogiczny, w skład zespołu oceniającego wchodzi dwóch przedstawicieli organu sprawującego nadzór pedagogiczny, z których jednego wyznacza się na przewodniczącego zespołu.

W skład zespołu oceniającego nie mogą wchodzić osoby uczestniczące w dokonywaniu oceny pracy, od której dyrektor szkoły się odwołuje.

Zespół oceniający rozpatruje odwołanie od oceny pracy po uprzednim wysłuchaniu dyrektora. Dyrektor musi być powiadomiony o posiedzeniu nie później niż 5 dni roboczych przed terminem posiedzenia zespołu oceniającego, na którym ma zostać wysłuchany. Niestawienie się dyrektora, mimo prawidłowego zawiadomienia o posiedzeniu, nie wstrzymuje rozpatrywania odwołania przez zespół oceniający i wydania rozstrzygnięcia.

Rozstrzygnięcia zespołu oceniającego są podejmowane zwykłą większością głosów w głosowaniu jawnym w obecności co najmniej 2/3 członków zespołu. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos przewodniczącego zespołu. Zespół oceniający sporządza pisemne uzasadnienie rozstrzygnięcia. Rozstrzygnięcie zespołu oceniającego oraz jego uzasadnienie podpisuje przewodniczący zespołu. W tym wypadku również rozstrzygnięcie jest ostateczne.

Art. 7. (Obowiązki dyrektora szkoły)

1. Szkołą kieruje dyrektor, który jest jej przedstawicielem na zewnątrz, przełożonym służbowym wszystkich pracowników szkoły, przewodniczącym rady pedagogicznej. Dyrektor sprawuje opiekę nad dziećmi i młodzieżą uczącą się w szkole.
2. Dyrektor szkoły odpowiedzialny jest w szczególności za:
 - 1) dydaktyczny i wychowawczy poziom szkoły;

- 2) realizację zadań zgodnie z uchwałami rady pedagogicznej i rady szkoły, podjętymi w ramach ich kompetencji stanowiących, oraz zarządzeniami organów nadzorujących szkołę;
 - 3) tworzenie warunków do rozwijania samorządnej i samodzielnej pracy uczniów i wychowanków;
 - 4) zapewnienie pomocy nauczycielom w realizacji ich zadań i ich doskonaleniu zawodowym;
 - 5) zapewnienie w miarę możliwości odpowiednich warunków organizacyjnych do realizacji zadań dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych;
 - 6) zapewnienie bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę.
3. (uchylony).

Dyrektor jako kierownik zakładu pracy

W literaturze wskazuje się, że obowiązki dyrektora szkoły mogą być rozpatrywane na dwóch płaszczyznach: pedagogiczno-organizacyjnej oraz kadrowej (zob. J. Bloch, J. Żrałko: Oświatowe prawo pracy. Szkoła jako zakład pracy. Dokumentacja kadrowa nauczycieli, Warszawa – Zielona Góra, 1997, s. 49).

Zgodnie z art. 68 ust. 5 Prawa oświatowego dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami. Dyrektor w szczególności decyduje w sprawach:

- zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły lub placówki;
- przyznawania nagród oraz wymierzania kar porządkowych nauczycielom i innym pracownikom szkoły lub placówki;
- występowania z wnioskami, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej i rady szkoły lub placówki, w sprawach odznaczeń, nagród i innych wyróżnień dla nauczycieli oraz pozostałych pracowników szkoły lub placówki.

Szczególne obowiązki dyrektora szkoły określone zostały również w KN, która w art. 7 stanowi, że szkołą kieruje dyrektor, który jest jej przedstawicielem na zewnątrz, przełożonym służbowym wszystkich pracowników szkoły, przewodniczącym rady pedagogicznej. Dyrektor sprawuje opiekę nad dziećmi i młodzieżą uczącą się w szkole. W szczególności dyrektor szkoły jest odpowiedzialny za:

- dydaktyczny i wychowawczy poziom szkoły;
- realizację zadań zgodnie z uchwałami rady pedagogicznej i rady szkoły, podjętymi w ramach ich kompetencji stanowiących, oraz zarządzeniami organów nadzorujących szkołę;
- tworzenie warunków do rozwijania samorządnej i samodzielnej pracy uczniów i wychowanków;
- zapewnienie pomocy nauczycielom w realizacji ich zadań i ich doskonaleniu zawodowym;
- zapewnienie w miarę możliwości odpowiednich warunków organizacyjnych do realizacji zadań dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych;
- zapewnienie bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę.

Obowiązki dyrektora szkoły zasadniczo można zgrupować następująco (taki podział proponuje A. Barański, Karta Nauczyciela. Komentarz):

- kompetencje w zakresie nadzoru pedagogicznego;
- kompetencje w zakresie zarządzania i kierowania pracą szkoły;
- kompetencje związane z wykonywaniem czynności w sferze prawa pracy wobec pracowników szkoły;
- kompetencje w zakresie awansu zawodowego nauczycieli;
- inne kompetencje związane z działalnością dydaktyczno-wychowawczą i opiekuńczą szkoły.

Podział ten w pełni odzwierciedla zakres obowiązków dyrektora placówki oświatowej. Z jednej strony jest on bowiem osobą dokonującą wobec pracowników czynności z zakresu prawa pracy (art. 3¹ kp), z drugiej strony jest kierownikiem samorządowej jednostki organizacyjnej i posiada

określone obowiązki administracyjne i zarządcze w tym zakresie. Szczegółowe obowiązki dyrektora w poszczególnych aspektach jego działalności skomentowane zostały w dalszej części niniejszego komentarza.

Art. 8. (Nadzór pedagogiczny – odesłanie)

Organy uprawnione do sprawowania nadzoru pedagogicznego oraz zasady sprawowania tego nadzoru określają odrębne przepisy.

Kwestie nadzoru pedagogicznego poza Kartą Nauczyciela

Przepis ten stanowi odesłanie do odrębnych przepisów, które regulują organy uprawnione do sprawowania nadzoru pedagogicznego oraz zasady sprawowania tego nadzoru. Przepisy te nie są zawarte w jednym akcie prawnym. Należy tu uwzględnić następujące uregulowania:

- Prawo oświatowe – w szczególności art. 53 – art. 61,
- rozporządzenie MEN z 25 sierpnia 2017 r.,
- rozporządzenie MEN z 11 sierpnia 2017 r.,
- rozporządzenie MS z 17 października 2001 r. – rozdział 9,
- rozporządzenie MKiDN z 27 marca 2019 r.,
- rozporządzenie MS z 14 września 2001 r. – § 4,
- rozporządzenie MEN z 14 kwietnia 1992 r. – § 11.

ROZDZIAŁ 3.

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

Art. 9. (Warunki zatrudnienia na stanowisku nauczyciela)

1. *Stanowisko nauczyciela może zajmować osoba, która:*
 - 1) *posiada wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończyła zakład kształcenia nauczycieli i podejmuje pracę na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje;*
 - 2) *przestrzega podstawowych zasad moralnych;*
 - 3) *spełnia warunki zdrowotne niezbędne do wykonywania zawodu.*
- 1a. *(uchylony).*
2. *Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, a w stosunku do nauczycieli szkół artystycznych – minister właściwy do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami, w drodze rozporządzenia, określa szczegółowe kwalifikacje wymagane od nauczycieli, wskazując w szczególności poziom wykształcenia i jego zakres w odniesieniu do poszczególnych typów szkół i placówek, warunki uzyskiwania kwalifikacji do nauczania języków obcych, także poprzez egzaminy znajomości języka i wykaz tych egzaminów oraz może określić szkoły i wypadki, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli, uwzględniając w szczególności potrzeby kształcenia zawodowego.*

3. *Minister właściwy do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego może określić, w drodze rozporządzenia, szkoły artystyczne i placówki kształcenia artystycznego, w których stanowiska nauczycieli mogą zajmować osoby mające ukończoną szkołę artystyczną II stopnia w zakresie kierunku odpowiadającego nauczanyom przedmiotom, uwzględniając w szczególności rodzaje szkół i placówek kształcenia artystycznego, w których możliwe będzie zatrudnienie nauczycieli mających ukończoną szkołę artystyczną II stopnia.*

Kwalifikacje wymagane od nauczycieli

Komentowany przepis określa ogólne wymagania do zajmowania stanowiska nauczyciela. Stanowisko nauczyciela może zajmować osoba, która:

- posiada wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończyła zakład kształcenia nauczycieli i podejmuje pracę na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje;
- przestrzega podstawowych zasad moralnych;
- spełnia warunki zdrowotne niezbędne do wykonywania zawodu.

Wymóg wyższego wykształcenia

Ustawodawca przewiduje jako podstawowy warunek zatrudnienia na stanowisku nauczyciela wymóg posiadania wyższego wykształcenia lub ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli. Pewne wątpliwości powstają już na gruncie zdefiniowania pojęcia „posiadania wyższego wykształcenia”. Wyrok Sądu Najwyższego z 19 września 2002 r. (I PKN 406/01, OSNAPiUS 2003/7/10), jak również wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 27 listopada 2001 r. (II SA 2133/01) wskazują, że w świetle KN, przepisów o szkolnictwie wyższym oraz przepisów regulujących kwalifikacje wymagane od nauczycieli, jeżeli wymagane kwalifikacje dotyczą ukończenia studiów wyższych, kwalifikacje te obejmują legitymowanie się dyplomem ukończenia danych studiów. Orzeczenia te zostały jednak wydane pod rządami rozporządzenia MEN z 10 października 1991 r. Przepisy tego rozporządzenia, określając wymagania kwalifikacyjne nauczycieli, używały pojęcia „osoba, która legitymuje się dyplomem ukończenia studiów...”.

Obecnie obowiązujące rozporządzenie MEN z 1 sierpnia 2017 r., określając wymagania kwalifikacyjne nauczycieli, używa określenia „osoba, która ukończyła studia”. Zgodnie z art. 167 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym datą ukończenia studiów jest data złożenia egzaminu dyplomowego, w przypadku kierunków lekarskiego, lekarsko-dentystycznego i weterynarii – data złożenia ostatniego wymaganego planem studiów egzaminu, a w przypadku kierunku farmacja – data zaliczenia ostatniej, przewidzianej w planie studiów praktyki. Powstaje w związku z tym wątpliwość, czy osoba, która ukończyła studia w rozumieniu art. 167 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, lecz nie legitymuje się dyplomem ukończenia studiów, oczekując na jego wystawienie, spełnia wymagania kwalifikacyjne wymagane do zatrudnienia na stanowisku nauczyciela. Wydaje się, że na pytanie to należy odpowiedzieć twierdząco. Zmiana uregulowania w rozporządzeniu określającym szczegółowe kwalifikacje wymagane od nauczycieli, polegająca na zmianie zapisu z dotychczasowego „legitymuje się dyplomem ukończenia studiów...” na „ukończyła studia”, pozwala przyjąć, że prawodawca zrezygnował z obowiązku potwierdzania spełniania wymagań kwalifikacyjnych na podstawie dyplomu, dopuszczając inne formy potwierdzania ukończenia studiów (np. zaświadczenie o złożeniu egzaminu dyplomowego).

Przygotowanie pedagogiczne

Oprócz warunku posiadania wyższego wykształcenia konieczne jest odpowiednie przygotowanie pedagogiczne. Ustawodawca nie wprowadza tego wymagania odnośnie do osób, które ukończyły zakład kształcenia nauczycieli, przyjmując, że ukończenie nauki w tego typu placówce jest równoznaczne z posiadaniem odpowiedniego przygotowania pedagogicznego. Pojęcie „przygotowania pedagogicznego” zostało zdefiniowane w § 2 pkt 2 rozporządzenia MEN z 1 sierpnia 2017 r. Zgodnie z tym przepisem pojęcie „przygotowanie pedagogiczne” należy rozumieć jako nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz

pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin; w przypadku nauczycieli praktycznej nauki zawodu niezbędny wymiar zajęć z zakresu przygotowania pedagogicznego wynosi nie mniej niż 150 godzin; o posiadaniu przygotowania pedagogicznego świadczy dyplom ukończenia studiów lub inny dokument wydany przez uczelnię, dyplom ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli lub świadectwo ukończenia kursu kwalifikacyjnego.

W opinii Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach wyrażonej w wyroku z 20 kwietnia 2010 r. (IV SA/Gl 834/09, <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>) ówczesnie obowiązujące przepisy w zakresie, w jakim definiowały pojęcie „przygotowanie pedagogiczne” jako nieposiadające upoważnienia ustawowego, były niezgodne z art. 92 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i art. 9 ust. 2 KN (aktualnie obowiązująca definicja w istocie nie uległa w tym zakresie żadnym merytorycznym zmianom). Zdaniem sądu żaden przepis rangi ustawowej nie wyjaśnia, jak należy rozumieć znaczenie pojęcia „odpowiednie przygotowanie pedagogiczne”, użytego w art. 9 ust. 1 pkt 1 KN, pomimo że ustawodawca wprowadził do tekstu tej ustawy „słowniczek” wyrażen w niej zawartych (por. art. 3 KN). Ustawodawca w przepisie art. 9 ust. 2 KN udzielił ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania upoważnienia do określenia w drodze rozporządzenia szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli, nie wskazał natomiast jakichkolwiek wytycznych, jakimi powinien się kierować minister, określając szczegółowe kwalifikacje wymagane od nauczycieli. W myśl art. 92 ust. 1 Konstytucji RP rozporządzenia są wydawane przez organy wskazane w Konstytucji RP, na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania. Nie ulega wątpliwości, że istnieje wymóg zawarcia wytycznych w przepisie upoważniającym do wydania rozporządzenia, który powinien określać organ właściwy do wydania rozporządzenia, zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wymagania dotyczące treści aktu. Na ustawodawcy ciąży zatem obowiązek odpowiedniej zawartości upoważnienia, tak pod względem podmiotowym, jak i przedmiotowym oraz treściowym.

Brak upoważnienia dla ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania do określenia w rozporządzeniu definicji „przygotowania pedagogicznego”, zdaniem sądu, oznacza nieudzielenie organowi upoważnionemu delegacji do wyjaśnienia tego pojęcia. Ten całkowity brak w upoważnieniu ustawowym wytycznych w omawianym zakresie wskazuje tym samym na niekonstytucyjność upoważnienia, brak bowiem stanowiska ustawodawcy w określonej kwestii musi być interpretowany jako nieudzielenie w danym zakresie kompetencji normodawczej (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 23 października 1995 r., K 4/95, publ. OTK rok 1995, nr 2, poz. 31). Pogląd powyższy jest zbieżny ze stanowiskiem zaprezentowanym w wyroku NSA z 17 listopada 2007 r. (I OSK 21/07, <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>).

Zdaniem sądu przepis § 1 pkt 2 rozporządzenia MEN z 12 marca 2009 r. (obecnie rozporządzenie MEN z 1 sierpnia 2017 r.) w zakresie, w jakim definiuje pojęcie „przygotowanie pedagogiczne”, jako nieposiadający upoważnienia ustawowego, jest niezgodny z art. 92 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i art. 9 ust. 2 KN.

W ocenie sądu nie znajduje uzasadnienia twierdzenie, że osoba ubiegająca się o stanowisko nauczyciela wykazać może swoje przygotowanie pedagogiczne tylko poprzez przedłożenie dyplomu lub innego dokumentu, z których wynikać będzie, że wymiar kształcenia był nie mniejszy niż 270 godzin, praktyki pedagogicznej zaś nie mniejszy niż 150 godzin. Wymogów takich nie zawierają przepisy KN oraz inne przepisy regulujące kwalifikacje pedagogiczne. Uznać należy, że analizowany wyrok WSA w Gliwicach, mimo że wydany w konkretnej sprawie, trafnie wskazuje na brak podstaw prawnych do ustalenia definicji pojęcia „przygotowania pedagogicznego” na gruncie rozporządzenia. Pogląd ten nie jest odosobniony, gdyż identyczne stanowisko zajął Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 17 listopada 2007 r., w którym odnosił się do definicji „przygotowania pedagogicznego”, jednakże na gruncie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 10 października 1991 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia.

Respektowanie zasad moralnych

Kolejnym warunkiem zatrudnienia na stanowisku nauczyciela, określonym w art. 9 ust. 1 pkt 2 KN, jest przestrzeganie podstawowych zasad moralnych. Warunek ten nie został doprecyzowany żadnymi przepisami szczególnymi i należy do kategorii wymogów o charakterze etycznym. Okoliczność ta podlega ocenie przy nawiązaniu stosunku pracy z konkretną osobą. W doktrynie przyjmuje się, że kwalifikacje moralne należą do tak zwanych kwalifikacji negatywnych. Oznacza to, że ich brak powinien być wykazany przez pracodawcę, ponieważ domniemywa się posiadanie kwalifikacji moralnych przez wszystkich obywateli (T. Zieliński: *Świadectwa pracy i opinie*, (w:) *Nowe prawo pracy*, red. R. Korolc, J. Pacho, Warszawa 1975, s. 174 i n.).

Wymóg przestrzegania podstawowych zasad moralnych jest kwestią oceną. Dokonać jej można przede wszystkim na podstawie zaświadczenia o niekaralności czy opinii poprzednich pracodawców. Jakkolwiek świadectwo pracy (w odróżnieniu do opinii) jest dokumentem, w którym nie zamieszcza się żadnych ocen, krytycznych wypowiedzi czy uwag na temat pracownika, to pośrednio też może stanowić źródło informacji o postawie pracownika (np. przez ocenę sposobów i przyczyn, z powodu których doszło do ustania stosunku pracy).

Omawiana przesłanka nawiązania stosunku pracy na stanowisku nauczyciela ma charakter subiektywny i nieostry, nawiązujący do ocen w płaszczyźnie moralnej, etycznej. Podobne wymogi zatrudnienia są wprowadzone w innych pragmatykach pracowniczych i dotyczą przede wszystkim stanowisk urzędniczych. Mianowicie, warunkiem zatrudnienia pracowników samorządowych na stanowiskach urzędniczych i kierowniczych stanowiskach urzędniczych jest nieposzlakowana opinia. Identyfikacyjny warunek dotyczy również zatrudnienia w służbie cywilnej. Z kolei w odniesieniu do urzędników państwowych warunek „nieskazitelnego charakteru”. Taki sam wymóg „nieskazitelnego charakteru” dotyczy osoby zajmującej stanowisko prokuratora i sędziego. Obowiązujące przepisy wymagają „nieskazitelnego charakteru” również od osób wykonujących określone zawody, jak np. adwokata, radcy prawnego, notariusza. Niekiedy

też rygor selekcyjny odwołujący się do kategorii etycznych, moralnych jest ujmowany jako konieczność wykazywania „nienagannej postawy etycznej” (jak np. w przypadku zawodu lekarza i lekarza dentystry).

W doktrynie przyjmuje się, że posługiwanie się takimi nieostrymi i subiektywnymi przesłankami dotyczącymi zajmowania określonych stanowisk służy podkreśleniu wysokiej, szczególnej rangi zawodu (funkcji, stanowiska), jak również zapewnieniu jego wykonywania przez osoby odpowiadające tej randze zarówno z punktu widzenia kwalifikacji profesjonalnych, jak i cech osobowościowych oraz poziomu etycznego (J. Jagielski, (w:) J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 63).

Należy jednak zwrócić uwagę, że omawiany wymóg nawiązania stosunku pracy na stanowisku nauczyciela (przestrzeganie podstawowych zasad moralnych) jest wyjątkowym uregulowaniem. Pozostałe pragmatyki używają pojęcia „nieposzlakowana opinia” lub „nieskazitelny charakter”. W doktrynie przyjmuje się, że walor „nieskazitelności” oraz „nieposzlakowania” w słownikowym rozumieniu można odnosić zarówno do charakteru, jak i opinii. Na gruncie normatywnym natomiast „nieskazitelność” wiązana jest raczej z charakterem, przymiotnik „nieposzlakowany” zaś odnoszony jest zwykle do opinii o danej osobie. To właśnie powiązanie owych cech „nieskazitelności” i „nieposzlakowania” z opinią bądź charakterem prowadzi do pewnego niuansowania tych w istocie bliskich sobie rygorów selekcyjnych. W przypadku „nieposzlakowanej opinii” w jakimś stopniu mamy do czynienia z odwołaniem się do „zewnątrznych” niejako ocen i sądów o danej osobie, opartych na obserwacji jej dotychczasowych zachowań. „Nieposzlakowana opinia” zdaje się nawiązywać do braku negatywnych osądów, przede wszystkim moralnej, etycznej natury ze strony innych osób, grup społecznych, środowisk. Wydaje się, że „przestrzeganie podstawowych zasad moralnych” bliższe jest bardziej „nieskazitelnego charakteru” i wskazuje bardziej na indywidualne cechy danej osoby aniżeli opinię o niej.

W piśmiennictwie wskazuje się, że ważne byłoby znalezienie obiektywnych kryteriów, na których mógłby oprzeć się pracodawca, rozstrzygając, czy dana osoba cieszy się nieposzlakowaną opinią, oraz stworzenie takiej procedury, która dawałaby pracownikowi możliwość

ustosunkowania się do stawianych mu zarzutów. Stanowisko to zasługuje na uznanie również w zakresie oceny spełniania przesłanki dotyczącej przestrzegania podstawowych zasad moralnych przez kandydatów na stanowisko nauczyciela.

Przestrzeganie podstawowych zasad moralnych łączy się z jednym z podstawowych obowiązków nauczyciela, do których należy m.in. kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów (art. 6 pkt 5 KN). Przesłanka ta pozwala odmówić nawiązania stosunku pracy z osobą, która wprawdzie spełnia wszystkie warunki formalne, w tym wymóg niekaralności, jednakże jej postawa moralna budzi uzasadnione wątpliwości potencjalnego pracodawcy. Odmowa nawiązania stosunku pracy na tej podstawie powinna jednak być uzasadniona również w aspekcie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, określonej w art. 183a i n. kp.

Warunki zdrowotne

Ostatnim z ogólnych warunków zajmowania stanowiska nauczyciela, wynikającym z art. 9 ust. 1 pkt 3 KN, jest spełnianie warunków zdrowotnych niezbędnych do wykonywania zawodu. Przesłanka ta łączy się z obowiązkiem przeprowadzenia wstępnych badań lekarskich w stosunku do osób przyjmowanych do pracy (art. 229 § 1 pkt 1 kp).

Ponieważ przepisy KN nie określają trybu orzekania w sprawie spełniania warunków zdrowotnych niezbędnych do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela, zastosowanie znajdują tu przepisy rozporządzenia MZiOS z 30 maja 1996 r.

Przepisy wykonawcze

Przepis art. 9 ust. 2 zawiera upoważnienie dla poszczególnych ministrów do uregulowania w drodze rozporządzenia szczegółowych wymagań kwalifikacyjnych dla nauczycieli. Wykonaniem tej delegacji są następujące rozporządzenia:

- rozporządzenie MEN z 1 sierpnia 2017 r.,
- rozporządzenie MKiDN z 20 maja 2014 r. – określa szczegółowe kwalifikacje wymagane od nauczycieli szkół artystycznych, placówek kształcenia artystycznego i placówek doskonalenia nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1 KN, oraz szkoły artystyczne i placówki kształcenia artystycznego, a także wypadki, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli.

