

Obniżenie etatu nauczyciela zatrudnionego przez mianowanie - tylko przy zmianach organizacyjnych

Pytanie:

W jakiej sytuacji można ograniczyć wymiar zatrudnienia nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania?

Odpowiedź:

Obniżenie wymiaru zajęć nauczyciela zatrudnionego przez mianowanie jest możliwe w jedynie w sytuacji określonej w art.20 ust 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela czyli gdy z powodu częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela).

Zmniejszenie etatu za zgodą nauczyciela

W takiej sytuacji dyrektor - za zgodą nauczyciela - może ograniczyć zatrudnienie do wymiaru nie niższego jednak niż $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnie zmniejszyć wynagrodzenie. Wyrażenie zgody na ograniczenie oznacza, że dyrektor nie musi zasięgać opinii związków zawodowych.

Taka forma ograniczenia etatu nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania wymaga uzyskania zgody nauczyciela. Dyrektor szkoły w piśmie dotyczącym propozycji ograniczenia etatu powinien wskazać nauczycielowi, **jakiego okresu ograniczenie etatu dotyczy.**

Ograniczenie etatu na dany rok szkolny

Choć przepisy Karty Nauczyciela wyraźnie tego nie regulują, naszym zdaniem ograniczenie etatu powinno obejmować najbliższy rok szkolny. Wynika to bowiem z istoty tej regulacji, która wskazuje na przejściowy jedynie charakter ograniczenia etatu. Podstawą ograniczenia wymiaru zajęć jest bowiem organizacja pracy szkoły, którą wyznacza arkusz organizacyjny sporządzany na dany rok szkolny. Możliwe jest zatem ustalenie i zaproponowanie konkretnej ilości godzin jedynie w najbliższym roku szkolnym. Gdyby w kolejnym roku szkolnym, przy projekcie arkusza organizacji szkoły, okazało się, że dla nauczyciela znowu nie ma gwarancji pełnego wymiaru zajęć, należałoby znowu zaproponować ograniczenie etatu.

Propozycję ograniczenia etatu dyrektor szkoły musi złożyć w terminie umożliwiającym w razie odmowy nauczyciela zmieścić się jeszcze z 3 miesięcznym wypowiedzeniem upływającym z końcem roku

Propozycja ograniczenia etatu powinna być złożona w odpowiednim czasie. Wynika to z konsekwencji płynących z odmowy nauczyciela. W razie braku zgody nauczyciela na ograniczenie zatrudnienia i proporcjonalnie zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy **art. 20 Karty Nauczyciela.** A zatem wręcza się wypowiedzenie.

Rozwiązanie stosunku pracy z tej przyczyny następuje z końcem roku szkolnego, po uprzednim 3-miesięcznym wypowiedzeniu (dotyczy to jedynie nauczycieli placówek feryjnych - art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela). Oznacza to, że wypowiedzenie z art. 20 Karty Nauczyciela, może być wręczone nauczycielowi najpóźniej do końca maja.

Proponując ograniczenie etatu dyrektor musi o tym pamiętać i zakładać odmowę nauczyciela, bo jeśli propozycję w tym zakresie złoży nauczycielowi np. w sierpniu, a nauczyciel odmówi - wtedy jest poważny problem, bo wypowiedzenia dyrektor nie może już wręczyć (wypowiedzenie musi nastąpić w nieprzekraczalnym terminie do 31 maja 2015 roku). W takiej sytuacji dyrektor musi zatrudniać nauczyciela w nowym roku szkolnym w pełnym wymiarze, choćby nawet nie było dla nauczyciela godzin. Nauczyciel może bowiem zgłosić gotowość do pracy w pełnym wymiarze zajęć, zgodnie ze swoim zatrudnieniem i jeśli nie będzie mógł pracy wykonywać z przyczyn od siebie niezależnych (brak godzin), to będzie miał i tak prawo do wynagrodzenia za czas gotowości do pracy (art. 81 § 1 i 2 Kodeksu pracy).

Przykład

Nauczyciel otrzyma propozycję ograniczenia etatu w maju 2015 r. Nie złożył w tym zakresie żadnego oświadczenia. Dyrektor założył, że milczenie oznacza zgodę. Tymczasem w sierpniu 2015 r. nauczyciel składa pismo, w którym nie wyraża zgody na ograniczenie etatu. Dyrektor nie może wyciągnąć konsekwencji w postaci wypowiedzenia stosunku pracy, gdyż minął już właściwy do tego termin. Tymczasem nauczyciel 1 września 2015 r. składa kolejne pismo - zgłoszenie gotowości do pracy w pełnym wymiarze. Oznacza to, że mimo iż nauczyciel realizuje niepełny wymiar zajęć, należy mu się wynagrodzenie za cały czas gotowości do pracy, tj. za pełny wymiar. Pamiętać jednak należy, że musi to być faktyczna gotowość do pracy, a więc dyrektor ma prawo takiemu nauczycielowi w ramach tej gotowości przyznać np. realizowanie zastępstw za nieobecnych nauczycieli.

Mając powyższe na względzie przygotowując pismo z propozycją ograniczenia etatu, dyrektor powinien wyznaczyć nauczycielowi termin na udzielenie odpowiedzi oraz określić skutki braku takiej odpowiedzi.