



## **Ruch służbowy nauczycieli. Obowiązki dyrektora jako pracodawcy.**

**Edward Wiśniewski**

# Przepisy prawne



## DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 12 lutego 2014 r.

Poz. 191

OBWIESZCZENIE

MARSZAŁKA SEJMU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

z dnia 10 stycznia 2014 r.

w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Karta Nauczyciela

# Przepisy prawne

## USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

(Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679, z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252 i Nr 240, poz. 2407, z 2005 r. Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732 i Nr 167, poz. 1398, z 2006 r. Nr 104, poz. 708, Nr 104, poz. 711, Nr 133, poz. 935, Nr 217, poz. 1587 i Nr 221, poz. 1615, z 2007 r. Nr 64, poz. 426, Nr 89, poz. 589, Nr 176, poz. 1239, Nr 181, poz. 1288 i Nr 225, poz. 1672, z 2008 r. Nr 93, poz. 586, Nr 116, poz. 740, Nr 223, poz. 1460 i Nr 237, poz. 1654, z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 56, poz. 458, Nr 58, poz. 485, Nr 98, poz. 817, Nr 99, poz. 825, Nr 115, poz. 958, Nr 157, poz. 1241 i Nr 219, poz. 1704, z 2010 r. Nr 105, poz. 655, Nr 135, poz. 912, Nr 182, poz. 1228, Nr 224, poz. 1459, Nr 249, poz. 1655 i Nr 254, poz. 1700, z 2011 r. Nr 36, poz. 181, Nr 63, poz. 322, Nr 80, poz. 432, Nr 144, poz. 855, Nr 149, poz. 887 i Nr 232, poz. 1378, z 2012 r. poz. 908 i 1110 oraz z 2013 r. poz. 2, 675, 896 i 1028)

# Pragmatyka zawodowa.

Zasadam pragmatyki zawodowej określonym Kartą Nauczyciela w pełni podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz zakładach kształcenia i doskonalenia nauczycieli prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego lub organy administracji rządowej.

# Karta Nauczyciela w szkołach i placówkach niepublicznych

Ustawa o systemie oświaty stanowi, że szkoła placówka może mieć status publicznej albo niepublicznej. Od statusu prawnego szkoły lub placówki uzależniona jest m.in. sytuacja prawna zatrudnionych w nich nauczycieli.

# Karta Nauczyciela w szkołach i placówkach niepublicznych

**KN określa zamknięty katalog przepisów ustawy, które mają zastosowanie do nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach niepublicznych, niepublicznych placówkach oraz szkołach niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych. Oznacza to, że w pozostałych kwestiach wynikających ze stosunku pracy nauczycieli ww. szkół i placówek zastosowanie będą miały przepisy Kodeksu pracy oraz uregulowania wewnętrznych aktów prawnych (np. statutu szkoły).**

**Do nauczycieli szkół i placówek niepublicznych nie stosuje się przepisów m.in.: art. 10 i 11 KN, dotyczących zasad nawiązywania stosunku pracy z nauczycielem na podstawie umowy o pracę lub mianowania, wymiaru zatrudnienia, czasu pracy, zasad wynagradzania, zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, urlopu dla poratowania zdrowia itp.**

**Warunki zatrudnienia (tj. w szczególności rodzaj umowy, wymiar czasu pracy, wynagrodzenie) nauczyciela w szkole lub placówce niepublicznej określa pracodawca.**

# Karta Nauczyciela w szkołach i placówkach niepublicznych

**Przepisy Karty Nauczyciela, jak również Kodeksu pracy nie dotyczą nauczycieli szkół lub placówek niepublicznych, z którymi zostały zawarte umowy cywilnoprawne (np. umowa zlecenia, umowa o dzieło).**

**Zasady zawierania umów cywilnoprawnych oraz prawa i obowiązki stron takich umów reguluje wyłącznie Kodeks cywilny.**

**Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną, przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, tj. wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.**

**Tego rodzaju działanie może narazić dyrektora szkoły lub placówki niepublicznej na konsekwencje związane z ustaleniem istnienia stosunku pracy,**

**w przypadku wystąpienia nauczyciela z powództwem o takiej treści do sądu pracy.**

Kto może być wykonawcą	Pracownikiem może być wyłącznie osoba fizyczna, która ukończyła 18 lat. W celu przyuczenia zawodowego lub przy wykonywaniu lekkich prac możliwe jest zatrudnienie młodocianego w wieku 16-18 lat.	Zleceniobiorcą może być zarówno osoba fizyczna, jaki i prawna. Osoba fizyczna powinna być pełnoletnia, a – co często występuje w praktyce - za zgodą rodziców (opiekunów) możliwe jest zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia w wieku 13-18 lat.
Relacja prawna między stronami umowy	Pracownik jest podporządkowany pracodawcy w zakresie miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Ma obowiązek ścisłego wykonywania poleceń przełożonych dotyczących pracy.	Umowa zlecenia nie stwarza stosunku podporządkowania. Zleceniobiorca sam organizuje sobie pracę. Umowa z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco (choć możliwe jest udzielanie przez zleceniodawcę tzw. wskazówek). Umowa może natomiast określać granice czasowe wykonywania tych czynności.
Sposób wykonywania pracy	Pracownik zobowiązuje się do starannego działania przy wykonywaniu pracy, a nie do osiągnięcia rezultatu.	Zleceniobiorca również zobowiązuje się do starannego wykonywania czynności powtarzalnych w jednostkach czasu, a nie do osiągnięcia określonego rezultatu.
Odpłatność za wykonaną pracę	Umowa ta zawsze jest odpłatna. Minimalna wysokość wynagrodzenia, jego forma, częstotliwość wypłaty oraz zasady ochrony przed potrąceniami są określone przepisami prawa pracy. Pracownik ma prawo do tzw. świadczeń gwarancyjnych (za czas przestoju, za urlop wypoczynkowy, za czas choroby).	Umowa zlecenia może być nieodpłatna. Do umowy zlecenia nie mają zastosowania przepisy KP o ochronie wynagrodzenia za pracę. Zleceniobiorca ma prawo wyłącznie do wynagrodzenia określonego w umowie.
Osobiste wykonanie pracy	Pracownik nie może powierzyć wykonywania swojej pracy innej osobie.	Przyjmujący zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej. Jest to dopuszczalne, o ile wynika z umowy lub ze zwyczaju albo gdy zleceniobiorca jest do tego zmuszony przez okoliczności.
Ryzyko w zakresie wykonania pracy	Ryzyko gospodarcze, socjalne, osobowe, techniczne związane z prowadzoną działalnością obciąża wyłącznie pracodawcę.	Ryzyko zamawiającego – zwłaszcza osobowe i socjalne – jest znacznie ograniczone.
Podstawa prawna	Kodeks pracy i inne akty z zakresu prawa pracy.	Kodeks cywilny.
Forma zawarcia	Konieczne pisemne potwierdzenie jej zawarcia.	Możliwe zawarcie w formie ustnej, choć w praktyce forma pisemna jest regułą.
Forma zakończenia współpracy	Po zakończeniu współpracy pracodawca obowiązany jest wystawić sformalizowane świadectwo pracy.	Brak obowiązku potwierdzenia zakończenia współpracy.
Staż pracy	Okres pracy na podstawie umowy o pracę zawsze zalicza się do stażu pracy.	Okres pracy na podstawie umowy zlecenia z zasady nie zalicza się do stażu pracy. Możliwa jest jednak odmienna regulacja w przepisach obowiązujących w danym zakładzie.
Przedawnienie świadczeń	Roszczenia z umowy o pracę ulegają przedawnieniu z upływem lat 3 od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.	Roszczenia z umowy zlecenia przedawniają się ciągu 10 lat, a jeśli dotyczą świadczeń okresowych albo związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej – w ciągu 3 lat.
Sąd właściwy do rozpoznawania roszczeń	Sąd pracy. Pracownik dochodzący roszczeń z zakresu prawa pracy nie ponosi opłat w I instancji.	Sąd cywilny (gospodarczy). Brak uprzywilejowania zleceniobiorcy w kwestii ponoszenia opłat sądowych.



# Umowa zlecenia, umowa o dzieło.

**Umowa zlecenie i umowa o dzieło nie kreują stosunku pracy lecz stosunek cywilnoprawny.**

Nauczyciel realizujący zajęcia na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło nie jest pracownikiem szkoły w rozumieniu Karty Nauczyciela i Kodeksu pracy (art. 2 Kodeksu pracy).

Osoby świadczące usługi na podstawie umów cywilnoprawnych nie są związane ze zleceniodawcą stosunkiem pracy, lecz stosunkiem cywilnoprawnym. Wzajemne prawa i obowiązki stron umowy zlecenia lub umowy o dzieło określają postanowienia tych umów.

Również kwestie wynagrodzenia za świadczone usługi określone muszą być w tych umowach.

## **Zapamiętaj:**

W skład rady pedagogicznej obligatoryjnie wchodzi jedynie nauczyciele zatrudnieni na podstawie stosunku pracy w szkole.

# Zatrudnianie nauczycieli w szkołach samorządowych

**Kwestię zatrudniania nauczycieli w szkołach samorządowych reguluje w pełni Karta Nauczyciela. W zależności od posiadanych kwalifikacji, stopnia awansu zawodowego oraz możliwości i potrzeb organizacyjnych szkoły stosunek pracy z nauczycielem można nawiązać na podstawie:**

- ✓ **umowy o pracę na czas określony,**
- ✓ **umowy o pracę na czas nieokreślony,**
- ✓ **mianowania.**

# Zatrudnianie nauczycieli w szkołach samorządowych

- ❖ **Umowa o pracę stanowi podstawową formę nawiązania stosunku pracy. Charakteryzuje ona strony umowy, zakres praw i obowiązków stron oraz zawiera wszystkie niezbędne elementy opisujące dany stosunek pracy. Jest to dwustronna czynność prawna, wyrażająca porozumienie, na mocy którego pracownik zobowiązuje się do wykonywania zadeklarowanego rodzaju pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, a pracodawca do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia za spełnione świadczenie.**
- ❖ **Mianowanie obok powołania i wyboru jest jednym z pozaumownych sposobów nawiązania stosunku pracy. Mianowanie jest jednostronnym aktem dyrektora szkoły wynikającym z przepisów KN. Do powstania stosunku pracy potrzebna jest zgoda nauczyciela (podpisanie aktu mianowania).**

# Stosunek pracy na podstawie mianowania

**Pojęcie „mianowania” występuje w prawie oświatowym w dwóch znaczeniach, co w praktyce powoduje wiele nieporozumień.**

**Mianowanie jest stopniem awansu zawodowego nauczyciela.**

**Mianowanie oznacza również formę zatrudnienia nauczyciela.**

**Mianowanie jest alternatywną formą nawiązania stosunku pracy nauczyciela. Taka forma zatrudnienia jest dla nauczyciela korzystniejsza niż umowa o pracę, powoduje większą stabilizację zatrudnienia, a ponadto od niej uzależnione jest stosowanie części przepisów KN, które dotyczą tylko nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania.**

# Stosunek pracy na podstawie mianowania

**Podstawową formą nawiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym i dyplomowanym jest mianowanie.**

**W przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, stosunek pracy nawiązuje się z takim nauczycielem na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze zajęć.**

**Jeśli wymaga tego organizacja nauczania, bądź zastępstwo nieobecnego nauczyciela, to umowę zawiera się na czas określony.**

# Stosunek pracy.

**Akt mianowania i umowa o pracę powinny w szczególności określić:**

- 1) stanowisko i miejsce pracy;**
- 2) termin rozpoczęcia pracy;**
- 3) wynagrodzenie lub zasady jego ustalania.**

# Umowa o pracę.

**Umowa o pracę jako akt nawiązujący stosunek pracy między nauczycielem a szkołą nie została szczegółowo uregulowana przepisami KN.**

**W związku z powyższym należy w tym zakresie sięgnąć do przepisów Kodeksu pracy, który zawiera regulacje w tym zakresie.**

# Umowa o pracę.

**Zgodnie z art. 29 § 1 Kodeksu pracy, w umowie o pracę należy określić:**

- ✓ **strony umowy (pracownik, pracodawca),**
- ✓ **rodzaj umowy (na czas określony: na zastępstwo, na czas wykonania określonej pracy, na czas nieokreślony),**
- ✓ **datę zawarcia umowy,**
- ✓ **warunki pracy i płacy, a w szczególności:**
  - **rodzaj pracy,**
  - **miejsce wykonywania pracy,**
  - **wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,**
  - **wymiar czasu pracy,**
  - **termin rozpoczęcia pracy.**



# Umowa o pracę.

**Zgodnie z art. 29 § 1 Kodeksu pracy, w umowie o pracę należy określić:**

- ✓ **strony umowy (pracownik, pracodawca),**
- ✓ **rodzaj umowy (na czas określony: na zastępstwo, na czas wykonania określonej pracy, na czas nieokreślony),**
- ✓ **datę zawarcia umowy,**
- ✓ **warunki pracy i płacy, a w szczególności:**
  - **rodzaj pracy,**
  - **miejsce wykonywania pracy,**
  - **wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,**
  - **wymiar czasu pracy,**
  - **termin rozpoczęcia pracy.**

# Umowa o pracę.

Na podstawie umowy o pracę stosunek pracy nawiązuje się z:

1. osobą posiadającą wymagane kwalifikacje i rozpoczynającą pracę w szkole (stażysta) – na czas określony na I rok szkolny w celu odbycia stażu wymaganego do uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego (w szczególnych przypadkach uzasadnionych potrzebami szkoły również z osobą legitymującą się wymaganym poziomem wykształcenia, lecz nieposiadającą przygotowania pedagogicznego – o ile zobowiąże się ona do uzupełnienia przygotowania pedagogicznego w trakcie odbywania stażu),
2. nauczycielem kontraktowym – na czas nieokreślony,
3. wszystkimi nauczycielami – na czas określony – w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela w trakcie roku szkolnego,
4. nauczycielem mianowanym i dyplomowanym – na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze – w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

# Stażysta - wyjątki

- I. **W razie ustalenia dodatkowego stażu, z nauczycielem stażystą nawiązuje się stosunek pracy na kolejny jeden rok szkolny.**

***Ustalenie dodatkowego stażu może nastąpić w przypadku:***

- ✓ ***otrzymania przez nauczyciela negatywnej ostatecznej oceny dorobku zawodowego (dodatkowy staż dla uzyskania ponownej oceny dorobku)***
- ✓ ***nieuzyskania akceptacji komisji kwalifikacyjnej (dodatkowy staż dla ponownego złożenia wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego).***

***W obu przypadkach ustalenie dodatkowego stażu następuje na wniosek nauczyciela i za zgodą dyrektora szkoły. Wymiar takiego stażu wynosi 9 miesięcy i może być on przyznany nauczycielowi tylko jeden raz (art. 10 ust. 2 w związku z art. 9c ust. 1 i 9g ust. 8).***

## Stażysta – wyjątki cd.

**II .W przypadku zatrudnienia osoby z odpowiednimi kwalifikacjami lecz nieposiadającej przygotowania pedagogicznego, która zobowiązała się do uzyskania przygotowania pedagogicznego w trakcie odbywania stażu, możliwe jest nawiązanie stosunku pracy na kolejny rok, jeżeli w trakcie trwania pierwszej umowy, z przyczyn od siebie niezależnych, nie uzyskała uprawnień pedagogicznych (art. 10 ust. 3).**

# Umowa o pracę

**W przypadku, gdy nauczyciel kontraktowy, mianowany, czy dyplomowany zostanie zatrudniony w szkole na podstawie umowy o pracę na czas określony, może zakwestionować podstawę zatrudnienia przed sądem pracy.**

**Wówczas dyrektor będzie musiał wykazać, że przyczyna takiego zatrudnienia wynikała z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela.**

**Nauczyciel swoje powództwo będzie mógł oprzeć o art. 189 K.p.c., dający możliwość wnoszenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku prawnego łączącego strony umowy – w tym przypadku istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony.**

# Jak rozumieć potrzebę wynikającą z organizacji pracy szkoły ?

**Przepisy Karty Nauczyciela nie definiują pojęcia „potrzeby wynikającej z organizacji nauczania”.**

**Oznacza to, że w każdym przypadku dyrektor szkoły ustala, czy z organizacji nauczania wynika konieczność zatrudnienia nauczyciela na czas określony.**

**Prawidłowość tych ustaleń podlega kontroli sądu pracy.**

***Ustalając, co można uznać za "potrzebę wynikającą z organizacji nauczania", można oprzeć się na orzecznictwie sądowym w tym zakresie. Pojęcie to należy odnieść do zasad funkcjonowania szkoły (liczba klas, rodzaj przedmiotów, liczba godzin lekcyjnych, liczba etatów, czas nauczania poszczególnych przedmiotów, zmianowość pracy szkoły), a nie wykształcenia czy umiejętności (wyrok SN z dnia 5 września 1997 r. I PKN 226/97).***

# Jak rozumieć potrzebę wynikającą z organizacji pracy szkoły ?

**Warunki organizacji nauczania, umożliwiające zawarcie z nauczycielem umowy terminowej, nie dotyczą organizacji szkoły.**

**W tym wyjątkowym przepisie chodzi bowiem o organizację nauczania, a nie organizację szkoły. Dotyczy on więc przykładowo przypadków ograniczonego wymiaru godzin nauczania określonego przedmiotu (w całym roku lub jego części).**

**Wyrok SN z dnia 19 stycznia 1998 r. I PKN 487/97, OSNP 1999, nr I, poz. 6.**

**W tym pojęciu nie mieści się niemożność przewidzenia, ile dzieci będzie uczęszczać do szkoły w następnym roku szkolnym.**

# Jaka jest zawierana umowa emerytowanym nauczycielem ?

Z

**Ustawa KN nie przewiduje szczególnych zasad zatrudniania nauczycieli, którzy przeszli na emeryturę, co oznacza, że kwestie dotyczące nawiązania stosunku pracy reguluje jej art. 10.**

**Zatrudniając nauczyciela - emeryta należy pamiętać, że obowiązują takie same zasady nawiązywania stosunku pracy, jak w przypadku wszystkich nauczycieli.**



## Przekształcenie stosunku nawiązanego na podstawie umowy o pracę w stosunek pracy na podstawie mianowania

**Stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym:**

- 1. nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego i zostały spełnione warunki do zawarcia stosunku pracy na podstawie mianowania,**
- 2. w przypadku nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego w czasie trwania umowy o pracę o ile zostały spełnione warunki do zawarcia stosunku pracy na podstawie mianowania.**

**Przekształcenie podstawy prawnej stosunku pracy potwierdza na piśmie dyrektor szkoły.**

## Kwalifikacje nauczycieli.

**Ponieważ zapisy Karty Nauczyciela zawierają bardzo ogólne zapisy dotyczące kwalifikacji nauczyciela, ustawodawca upoważnił ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania do określenia w drodze rozporządzenia szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających określonego wykształcenia.**

**Obecnie obowiązuje:**

***Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. 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.***

***(Dz. U. z 2013 r. poz. 1207)***

## Kwalifikacje nauczycieli.



# DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

---

Warszawa, dnia 14 października 2013 r.

Poz. 1207

**OBWIESZCZENIE  
MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ**

z dnia 20 czerwca 2013 r.

**w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej 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**

## Kwalifikacje nauczycieli.

§ 27 Nauczyciele zatrudnieni w dniu wejścia w życie rozporządzenia na podstawie mianowania, którzy spełniali wymagania kwalifikacyjne na podstawie dotychczasowych przepisów, zachowują nabyte kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela.

§ 28 Nauczyciele zatrudnieni w dniu wejścia w życie rozporządzenia, którym na podstawie dotychczasowych przepisów uznano ukończony kierunek (specjalność) studiów za zbliżony do nauczanego przedmiotu lub rodzaju prowadzonych zajęć, zachowują nabyte kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w danym typie szkoły lub rodzaju placówki .

# Kwalifikacje nauczycieli.

W przypadku braku możliwości zatrudnienia osoby posiadającej wymagane kwalifikacje do zajmowania danego stanowiska, dyrektor może za zgodą organu sprawującego nadzór pedagogiczny zatrudnić nauczyciela, który nie spełnia warunku posiadania kwalifikacji.

Zgoda jest wydawana na jeden rok szkolny.

Nie stosuje się przepisów dotyczących awansu zawodowego, a dla celów płacowych traktowani są jak nauczyciele stażyści.

# Kwalifikacje nauczycieli.

## Art. 7(...) UoSO

I a. W uzasadnionych przypadkach w szkole publicznej może być, za zgodą kuratora oświaty, a w przypadku szkoły artystycznej - ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, zatrudniona **osoba niebędąca nauczycielem**, posiadająca przygotowanie uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć.

I b. Osobę, o której mowa w ust. I a, **zatrudnia się na zasadach określonych w Kodeksie pracy**, z tym że do osób tych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych nauczycieli oraz ustala się wynagrodzenie nie wyższe niż przewidziane dla nauczyciela dyplomowanego.

# Kwalifikacje nauczycieli.

UoSO cd.

I c. Przepisy ust. 1a i 1b stosuje się odpowiednio do placówek artystycznych, placówek, o których mowa w art. 2 pkt 7, dla uczniów szkół artystycznych i placówek doskonalenia nauczycieli szkół artystycznych, z tym że zgodę na zatrudnienie osoby niebędącej nauczycielem wyraża minister właściwy do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego.

I d. Przepisy ust. 1a i 1b stosuje się również w przypadku zatrudnienia osoby posiadającej przygotowanie zawodowe uznane przez dyrektora szkoły lub placówki za odpowiednie do **prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego**, z tym że zatrudnienie tej osoby następuje **za zgodą organu prowadzącego**.

# Przeniesienie nauczyciela.

## ➤ **Przeniesienie dokonywane przez dyrektora szkoły.**

Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko.

## ➤ **Przeniesienie dokonywane przez organ prowadzący.**

W razie konieczności zapewnienia szkole obsady na stanowisku nauczyciela z wymaganymi kwalifikacjami odpowiadającymi potrzebom programowym szkoły, organ prowadzący szkołę może przenieść nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do tej szkoły - bez zgody nauczyciela, jednak na okres nie dłuższy niż 3 lata, z prawem powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko.



# Przeniesienie nauczyciela.

**Przeniesienie nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na inne stanowisko nie skutkuje nawiązaniem umownego stosunku pracy.**

**Przeniesienie to kontynuacja poprzedniego stosunku pracy z mianowania.**

Wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2007 r., I PK 195/06.

# Przeniesienie nauczyciela przez dyrektora

- Przeniesienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do innej szkoły dokonuje dyrektor szkoły, do której nauczyciel ma być przeniesiony, po zasięgnięciu opinii organu prowadzącego tę szkołę i za zgodą dyrektora szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony.
- W przypadku otrzymania przez nauczyciela religii skierowania do pracy w innej szkole przeniesienia dokonuje dyrektor tej szkoły w porozumieniu z dyrektorem szkoły, w której nauczyciel dotychczas pracuje, i jedynie po zawiadomieniu organów prowadzących te szkoły.

# Przeniesienie na inne stanowisko w tej samej szkole.

Pojęcie „stanowisko pracy należy interpretować zgodnie z art. 42 KN (tabela).

W przepisie tym 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.

Przeniesienie z jednej do drugiej z kategorii stanowisk wymienionych w tym przepisie jest przeniesieniem na inne stanowisko w rozumieniu art. 18 ust. 1 KN.

# Przeniesienie nauczyciela przez OP.

Organ prowadzący ma prawo przenieść nauczyciela do pracy w innej placówce oświatowej **bez jego zgody**.

Karta Nauczyciela dopuszcza taki tryb postępowania, jeżeli w szkole, w której pracuje nauczyciel, jest wystarczająca liczba nauczycieli o tej samej specjalności, a brakuje ich w placówce, do której organ zamierza przenieść pracownika.

Należy pamiętać, że dotyczy to nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania.

Tak zatrudniony nauczyciel z jednej strony korzysta z ochrony stosunku pracy, a z drugiej musi być do dyspozycji, w tym wypadku organu prowadzącego.

# Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem.

- ❖ Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania (art. 23 KN)
- ❖ Wygaśnięcie stosunku pracy z mocy prawa (art. 26 KN).
- ❖ Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 27 KN).
- ❖ Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony.
- ❖ Rozwiązanie stosunku pracy w razie likwidacji lub reorganizacji szkoły.

# Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania (art. 23 KN)

## **Art. 23.**

**I. Stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu:**

**1) na wniosek nauczyciela;**

**2) w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia;**

# Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania (art. 23 KN)

Art. 23. cd.

- 3) w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy;**
- 4) (uchylony);**
- 5) w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a;**
- 6) w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych przepisach.**

# Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania (art. 23 KN)

Art. 23. cd.

2. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z przyczyn określonych w ust. 1

następuje odpowiednio:

- 1) z końcem roku szkolnego, po uprzednim złożeniu przez nauczyciela trzymiesięcznego wypowiedzenia;
- 2) z końcem tego miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy;
- 3) z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał ostateczne orzeczenie lekarskie o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy;
- 4) (uchylony);
- 5) z końcem tego miesiąca, w którym upływa trzymiesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy;
- 6) z końcem tego miesiąca, w którym nastąpiło cofnięcie skierowania do nauczania religii.



# Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania (art. 23 KN)

Art. 23. cd.

3. Rozwiązanie stosunku pracy z końcem roku szkolnego w przypadku określonym w ust. 2 pkt 1 nie dotyczy nauczyciela szkoły, w której w organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych.

4. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania może nastąpić również:

1) na mocy porozumienia stron;

2) w razie nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne, z końcem miesiąca, w którym dyrektor otrzyma o tym informację, z zastrzeżeniem ust. 5.

5. Dyrektor szkoły może skierować nauczyciela mianowanego na badanie okresowe lub kontrolne z własnej inicjatywy w każdym czasie. W przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie ust. 4 pkt 2 stosuje się odpowiednio.

# Wygaśnięcie stosunku pracy z mocy prawa (art. 26 KN).

Art. 26.

I. Stosunek pracy nauczyciela wygasa z mocy prawa odpowiednio w razie:

- 1) prawomocnego ukarania w postępowaniu dyscyplinarnym karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy oraz karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie trzech lat od ukarania lub karą wydalenia z zawodu nauczycielskiego;
- 2) prawomocnego skazania na karę pozbawienia praw publicznych albo prawa wykonywania zawodu lub utraty pełnej zdolności do czynności prawnych;
- 3) prawomocnego skazania za przestępstwo popełnione umyślnie;
- 4) upływu trzymiesięcznego okresu odbywania kary pozbawienia wolności;
- 5) stwierdzenia, że nawiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo zostało dokonane z naruszeniem warunków określonych w art. 10 ust. 5 pkt 1-5, z zastrzeżeniem art. 10 ust. 9.

2. Wygaśnięcie stosunku pracy w przypadkach określonych w ust. 1 stwierdza dyrektor szkoły, a w stosunku do dyrektora szkoły - organ prowadzący szkołę.

# Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 27 KN).

## Art. 27.

1. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas nieokreślony następuje z końcem roku szkolnego, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem.
2. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas nieokreślony może nastąpić w każdym czasie i bez wypowiedzenia w razie niezdolności nauczyciela do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż jeden rok, chyba że w szczególnie uzasadnionych wypadkach lekarz leczący stwierdzi możliwość powrotu do pracy w zawodzie nauczyciela. W tym wypadku okres nieobecności w pracy spowodowanej chorobą może być przedłużony do dwóch lat, licząc łącznie okres niezdolności do pracy i urlopu dla poratowania zdrowia.
3. Do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony stosuje się również przepisy art. 23 ust. 1 pkt 3, 5 i 6, ust. 2 pkt 3, 5 i 6 oraz ust. 3-5.

# Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony.

Przepisy Kodeksu pracy przewidują kilka trybów rozwiązania umowy o pracę.

Może się to dokonać m.in. :

- ✓ z upływem czasu na jaki została zawarta,
- na mocy porozumienia stron,
- ✓ przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia .

*Art. 33 Kodeksu pracy: przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem.*

*Pracownik zatrudniony na podstawie umowy na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, w której nie przewidziano możliwości wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem, w razie „wypowiedzenia” takiej umowy przez pracodawcę może dochodzić nie tylko odszkodowania, ale także przywrócenia do pracy.*

## Umowa o pracę zawartej na czas określony.

- ❖ Umowa na czas określony, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży podlega automatycznemu wydłużeniu do dnia porodu.
- ❖ Dyrektor nie musi konsultować ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia umowy na czas określony. Nie musi też podawać przyczyny wypowiedzenia takiej umowy.
- ❖ Zawarcie z nauczycielem trzeciej umowy o pracę na czas określony nie jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

## Umowa na zastępstwo.

Umowa o pracę na zastępstwo jest umową o pracę na czas określony, stosowaną w szczególnych okolicznościach. Można ją bowiem zawrzeć na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika.

Należy umieścić w niej następujące dane:

- ✓ strony umowy (pracownik- zastępujący oraz pracodawca),
- ✓ rodzaj umowy- umowę należy zatytułować: „umowa o pracę na zastępstwo”, „umowa na pracę w zastępstwie”,
- ✓ datę jej zawarcia,
- ✓ warunki pracy i płacy.

## Umowa na zastępstwo.

Termin rozwiązania umowy na zastępstwo można określić odmiennie niż w innych umowach:

- ✓ bezpośrednio przez wskazanie konkretnej daty,
- ✓ pośrednio przez podanie w sposób niebudzący wątpliwości zdarzenia powodującego rozwiązanie umowy np. ostatni dzień urlopu wychowawczego zastępowanej pracownicy.

## Rozwiązanie umowy na zastępstwo.

- ❖ Za porozumieniem stron - umowa na zastępstwo może być w każdym czasie rozwiązana przez zgodne porozumienie między pracownikiem i pracodawcą.
- ❖ Za wypowiedzeniem - umowa na zastępstwo może zostać rozwiązana przed upływem czasu na jaki została zawarta. Następuje to przez złożenie wypowiedzenia. Zarówno pracownik jak i pracodawca mogą skorzystać z takiego uprawnienia.
- ❖ Okres wypowiedzenia wynosi – 3 dni robocze. Niezależnie na jaki okres czasu została zawarta umowa.
- ❖ Pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę nie będą przysługiwać dni na poszukiwanie pracy. Uprawnienie takie jest przewidziane tylko dla okresów wypowiedzenia trwających co najmniej 2 tygodnie.



# Czy dyrektor powinien opracować kryteria zwalniania nauczycieli?

- ❖ Kwestia kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia nie jest uregulowana obowiązującym prawem. Brak jest podstawy prawnej do wydania takiej swoistej „procedury” zwolnień.
- ❖ Z praktyki jednak wynika, że dyrektor powinien takie kryteria opracować, gdyż za każdym razem będą one badane przez sąd przy okazji ustalania przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy.
- ❖ Nie ma prawnego obowiązku konsultowania ich ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników. Dobrą praktyką jest jednak skonsultowanie treści „procedury” ze związkami zawodowymi.
- ❖ **Wybór konkretnego nauczyciela powinien opierać się na kryteriach obiektywnych, jasnych, niedyskryminujących oraz mających na celu uzyskanie jak najwyższego poziomu nauczania.**

## Kryteria zwalniania nauczycieli.

- **Interes szkoły jako placówki kształcącej i wychowującej młodzież powinien mieć pierwszeństwo przed indywidualnym interesem nauczyciela.**

*(wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2001 r. I PKN 570/00, OSNP 2003, nr 13, poz. 311).*

- **W doborze nauczyciela do dalszego zatrudnienia powinna być uwzględniona podstawa nawiązania stosunku pracy. Trwałość stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania jest chroniona bardziej niż nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę.**

*(wyrok SN z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 138/00).*

# Kryteria zwalniania nauczycieli.

- **Porównanie kwalifikacji zawodowych, jako kryterium wyboru nauczyciela do zwolnienia, wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ale także praktyki w nauczaniu danego przedmiotu.**  
*(wyrok SN z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 771/00).*
- **Jeśli praca nauczyciela jest najniżej oceniana przez przełożonych oraz uczniów i ich rodziców, to wybór tego nauczyciela do zwolnienia nie jest dowolny ani nie narusza zasady równego traktowania pracownika lub zasady niedyskryminacji (wyrok SN z dnia 19 maja 2004 r., I PK 608/03). Nie jest dyskryminacją zwolnienie nauczyciela na podstawie niekorzystnej oceny jego pracy i osiągnięć w nauczaniu i wychowaniu uczniów, szczególnie, gdy jego sytuacja osobista nie jest gorsza niż pozostałych pracowników.**  
*(wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 420/98; wyrok SN z dnia 11 września 2001 r., I PKN 610/00).*

## Kryteria zwalniania nauczycieli.

- **Długotrwałe, dezorganizujące pracę w szkole, nieobecności nauczyciela z powodu choroby, mogą uzasadniać jego wybór do zwolnienia.**

*(wyrok SN z dnia 22 września 2000 r., I PKN 29/00).*

- **Nabycie uprawnień emerytalnych usprawiedliwia wybór nauczyciela do zwolnienia. W sytuacji, gdy nauczyciele o zbliżonych kwalifikacjach pozostaliby bez pracy i źródła utrzymania, wybór do zwolnienia nauczyciela, który posiada uprawnienia emerytalne, nie może być traktowany jako dyskryminujący ze względu na wiek.**

*(wyrok z dnia 21 kwietnia 1999 r., I PKN 31/99; wyrok z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 305/02; wyrok z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02).*

- **Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że kryterium majątkowe powinno być stosowane na końcu, jeśli wcześniej wymienione kryteria nie pozwolą pracodawcy na dokonanie wyboru.**

# Wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela

Art. 20. 1. Dyrektor szkoły w razie:

- 1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
  - 2) częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze **zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć** rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.
2. Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługują świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

# Wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela

- ❖ **Dotyczy nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze na czas nieokreślony (kontraktowy) i stosunku pracy na podstawie mianowania.**
- ❖ **Jeżeli z przyczyn organizacyjnych nie ma możliwości dalszego zatrudniania nauczyciela, dyrektor szkoły zwalniając takiego nauczyciela nie musi informować go o możliwości uzupełnienia pensum w innej szkole, ani ograniczeniu wymiaru zatrudnienia. Wyrok SN z 8 grudnia 2005 r. (sygn. akt I PK 94/05).**
- ❖ **Do uzupełnienia pensum zobowiązuje nauczyciela organ prowadzący, a nie dyrektor. Organ prowadzący szkołę może nałożyć na nauczyciela obowiązek podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach na tym samym bądź - za jego zgodą - na innym stanowisku, w celu uzupełnienia pensum w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. Jeżeli nauczyciel nie wyrazi na to zgody otrzymuje wynagrodzenie za część obowiązkowego wymiaru zajęć.**

# Urlop dla poratowania zdrowia a zwolnienie.

- **Złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z tego urlopu nie stanowi przeszkody dla rozwiązania z nim stosunku pracy – stwierdził w uchwale siedmiu sędziów Sąd Najwyższy.**

*Sygnatura akt I PZP 1/13, uchwała siedmiu sędziów z 26 czerwca 2013r.*

- Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowana można wręczyć wypowiedzenie w czasie urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności, np. spowodowanej zwolnieniem lekarskim lub urlopem dla poratowania zdrowia, ponieważ nie chroni go art. 41 kodeksu pracy (uchwała Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2006 r. sygn. I PZP 4/06) .
- Nauczycielowi, niezależnie od stopnia awansu zawodowego, zatrudnionemu na umowę o pracę, zgodnie z art. 41 kodeksu pracy nie można wypowiedzieć stosunku pracy w czasie urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności, np. spowodowanej zwolnieniem lekarskim lub urlopem dla poratowania zdrowia.

## Czynności dyrektora.

- **Przeanalizuj arkusz organizacyjny i zastanów się czy są podstawy, by rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem z przyczyn organizacyjnych.**
- **Wybierz nauczyciela do zwolnienia.**
- **O zamiarze dokonania wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy zawiadom na piśmie zakładową (międzyzakładową) organizację związkową reprezentującą nauczyciela. Organizacja związkowa reprezentuje nauczyciela, jeśli jest on jej członkiem lub złożył on w tej sprawie wniosek i organizacja wyraziła zgodę na obronę przez nią jego praw.**

### **Uwaga:**

***SIP jest objęty szczególną ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku. Jest to ochrona bezwzględna, która trwa w okresie kadencji (4 lata) oraz w okresie 1 roku po jej wygaśnięciu.***



## Czynności dyrektora.

- **W ciągu 7 dni od otrzymania zawiadomienia, organizacja związkowa może zgłosić na piśmie umotywowane zastrzeżenia, gdy uzna, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione.**
- **Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w oznaczonym terminie, podejmij decyzję w sprawie wypowiedzenia. Stanowisko organizacji związkowej nie jest dla Ciebie wiążące.**
- **Sporządź na piśmie oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy. Sprawdź, jakie nieobecności w pracy chronią nauczyciela przed skutecznym wypowiedzeniem mu stosunku pracy.**
- **W wypowiedzeniu zawrzyj pouczenie o możliwości odwołania się od wypowiedzenia do sądu pracy oraz złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.**

# Rozwiązanie umowy o pracę.

## Art. 38. Kodeks pracy

**§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.**

**§ 2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.**

**§ 3. (skreślony).**

**§ 4. (skreślony).**

**§ 5. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.**

## Czynności dyrektora.

- **Oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy doręcz nauczycielowi w taki sposób, by mógł się z nim zapoznać.**  
**Nauczyciel powinien potwierdzić pisemnie z jaką datą otrzymał wypowiedzenie.**
- **Jeżeli nauczyciel w terminie 30 dni od dnia doręczenia mu wypowiedzenia stosunku pracy nie złoży pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego, po upływie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.**
- **Warunek rozwiązania stosunku pracy z końcem roku szkolnego nie dotyczy nauczycieli:**
  - ✓ szkół, w których organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych,
  - ✓ placówek kształcenia ustawicznego,
  - ✓ szkół, w których zakończenie cyklu kształcenia następuje w trakcie roku szkolnego.

# Współpraca dyrektora szkoły ze związkami zawodowymi

Kontrola związków zawodowych w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin odbywa się na podstawie ustawy o związkach zawodowych oraz innych odrębnych ustaw, m.in. Kodeksu pracy.

Dz.U. 2014 poz. 167

**OBWIESZCZENIE**

**MARSZAŁKA SEJMU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

z dnia 6 grudnia 2013 r.

w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o związkach zawodowych

# Status prawny dyrektora

**Dyrektor szkoły jest:**

- ✓ **kierownikiem zakładu pracy,**
- ✓ **przełożonym wszystkich pracowników,**
- ✓ **przewodniczącym rady pedagogicznej,**
- ✓ **odpowiedzialny za procesy dydaktyczno-wychowawcze w szkole oraz sprawuje opiekę nad dziećmi i młodzieżą uczącą się w szkole,**
- ✓ **kierownikiem jednostki sektora finansów publicznych,**
- ✓ **kierownikiem jednostki organizacyjnej samorządowej, w tym między innymi wykonującym zadania związane z zarządzaniem nieruchomością komunalną,**
- ✓ **organem administracji publicznej,**
- ✓ **prowadzącym nadzór pedagogiczny.**

# Dyrektor jako kierownik zakładu pracy

- **Dyrektor jako kierownik zakładu pracy wykonuje czynności z zakresu prawa pracy określone w ustawie Karta Nauczyciela, ustawie o pracownikach samorządowych i w Kodeksie pracy.**
- **Dyrektor współpracuje ze związkami zawodowymi.**

## *Art. 3. Kodeks pracy*

*Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. -> **Pracodawcą jest szkoła.***

## *Art. 31. Kodeks pracy*

*§ 1. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.*

*§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.*

**Czynności z zakresu prawa pracy dokonuje dyrektor szkoły.**

# Współpraca dyrektora szkoły ze związkami zawodowymi w konkretnych sprawach.

## Bez obowiązku konsultacji:

- porozumienie zmieniające;
- wypowiedzenie umowy na czas określony z dopuszczalnością wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy;
- ograniczenie zatrudnienia w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN;
- rozwiązanie umowy z nauczycielem w przypadku likwidacji szkoły lub placówki;
- przeniesienie na podstawie art. 18 i art. 19 KN;
- przeniesienie w stan nieczynny.

## Współpraca dyrektora szkoły ze związkami zawodowymi w konkretnych sprawach.

- ❖ **Na pracodawcy ciąży obowiązek współdziałania ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach pracowniczych podejmowanych wobec konkretnych pracowników wtedy, gdy posiada on informacje, że dany pracownik jest reprezentowany przez określony związek.**
- ❖ **Zgodnie bowiem z art. 30 ustawy o związkach zawodowych w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków.**
- ❖ **Pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych.**



# Współpraca dyrektora szkoły ze związkami zawodowymi w konkretnych sprawach.

**Pracodawca musi wiedzieć kogo związki bronią.**

**Zgodnie z art. 30 ust. 21 ustawy o związkach zawodowych pracodawca przed podjęciem decyzji w indywidualnej sprawie pracowniczej, w której przepisy prawa pracy zobowiązują go do współdziałania z zakładową organizacją związkową, jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony.**

**Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Przyjmuje się wtedy, że pracownicy ci nie korzystają z ochrony związkowej.**

# Współpraca dyrektora szkoły ze związkami zawodowymi w konkretnych sprawach.

**Sądy orzekały w tych sprawach różnie, nawet Sąd Najwyższy prezentował rozbieżne poglądy. Najpierw uznał, że "uzasadnione ochroną danych osobowych nieudzielenie przez zakładową organizację związkową żądanej przez pracodawcę informacji o pracownikach korzystających z jej obrony nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę" (uchwała z 24 stycznia 2012 r., sygn. III PZP 7/11).**

**Później jednak stwierdził, że nieudzielenie takich informacji z powołaniem się na przepisy ustawy o ochronie danych osobowych zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (wyrok z 14 czerwca 2012 r., sygn. I PK 231/11).**

# Współpraca dyrektora szkoły ze związkami zawodowymi w konkretnych sprawach.

**W uchwale podjętej 21 listopada 2012 r. w składzie siedmiu sędziów (sygn. III PZP 6/12) Sąd Najwyższy orzekł, że "nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy".**

# Współpraca dyrektora szkoły ze związkami zawodowymi w konkretnych sprawach.

Zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 ustawy z dn. 23.05.1999 r. o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

- 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
  - 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa powyżej,  
— z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.
- Ochrona przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

# Współpraca dyrektora szkoły ze związkami zawodowymi w konkretnych sprawach.

Gwarancje trwałości stosunku pracy odnoszą się więc do:

- ✓ wypowiedzenia stosunku pracy,
- ✓ rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia,
- ✓ jednostronnej zmiany warunków pracy lub/i płacy na niekorzyść pracownika (nauczyciela).

Ochrona nie rozciąga się na sytuacje w przywołanym przepisie nie przewidziane, przykładowo – upływ czasu na który umowa była zawarta powoduje rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, niezależnie od tego czy został objęty ochroną związkową.

Ponadto należy tu wyróżnić przypadki przewidziane w art. 23 Karty Nauczyciela, w których rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie przepisów prawa, a nie w ramach uprawnień pracodawcy, którymi on dysponuje stosownie do swej woli.

# Zwolnienie dyscyplinarne a związki zawodowe.

Pracodawca ma obowiązek zasięgnięcia opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej przed podjęciem decyzji w sprawie rozwiązania umowy.

Zakładowa organizacja związkowa powinna natychmiast, nie później jednak niż w ciągu 3 dni, przedstawić ewentualne zastrzeżenia co do zasadności rozwiązania umowy o pracę.

Niezbędne jest uzyskanie zgody zakładowej organizacji związkowej na zamiar rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp z kobietą w ciąży lub w trakcie urlopu macierzyńskiego (art. 177 par. 1 kp) oraz z innymi osobami objętymi szczególną ochroną, np. członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych).

## Arkusze organizacji pracy szkoły.

- ❖ Projekt arkusza organizacji szkoły stanowi informację publiczną i powinien zostać udostępniony na wniosek związku zawodowego, jednak w taki sposób, aby chronić dane osobowe nauczycieli i pracowników niepedagogicznych, którzy nie są reprezentowani przez ten związek.

*(wyrok WSA w Gliwicach z dnia 19 czerwca 2009 r. IV SAB/GI 30/09)*

- ❖ **Arkusze organizacyjny szkoły ustala szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki w danej szkole (placówce). Kwestia tego, jak zostanie zorganizowane nauczanie, wychowanie i opieka, stanowiące podstawowe zadania szkoły, nie należy do zakresu zadań związków zawodowych.**

**Nie ma podstaw prawnych do opiniowania przez związki zawodowe arkuszy organizacyjnych szkół (placówek) publicznych prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego.**

# Dziękuję za uwagę

[edwardwiśniewski6@wp.pl](mailto:edwardwiśniewski6@wp.pl)

Tę i inne prezentacje – materiały konferencyjne IX Konferencji OSKKO - można znaleźć na stronie:

**[www.oskko.edu.pl/konferencjaoskko2014](http://www.oskko.edu.pl/konferencjaoskko2014)** w zakładce: *materiały do pobrania*.