

Ruch kadrowy nauczycieli w 2019 r. - najważniejsze zagadnienia

Michał Kowalski

Typowanie nauczycieli do wypowiedzenia

- ▶ Jakie kryteria doboru do wypowiedzenia/przenoszenia w stan nieczynny/ograniczenia zatrudnienia zastosować? Kryteria te powinny być **obiektywne, rzeczywiste, niedyskryminujące, jasne i zrozumiałe dla nauczycieli.**
- ▶ Dyrektor nie musi opracowywać kryteriów doboru, niemniej jednak ich przygotowanie przed ruchem kadrowym jest bardzo dogodne. Łatwiej obronić swoje racje w razie ewentualnego sporu przed sądem pracy.
- ▶ Kryteria nie muszą być uzgadniane z jakimkolwiek podmiotem, w tym z organami szkoły. Można je wprowadzić np. **zarządzeniem dyrektora.**
- ▶ Zastosować należy wszystkie kryteria, ale jest możliwość ich stopniowania.

Typowanie nauczycieli do wypowiedzenia

Kryterium	Stanowisko w orzecznictwie
forma zatrudnienia	Forma zatrudnienia (mianowanie czy umowa o pracę) niewątpliwie jest uzasadnionym kryterium doboru, zwłaszcza w sytuacji gdy pozostałe kryteria nie pozwalają na jednoznaczną ocenę przydatności do dalszej pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2005 r. I PK 159/04)
staż pracy w szkole (w zakresie danego przedmiotu)	Dyrektor, wybierając nauczyciela do zwolnienia, powinien uwzględnić nie tylko formalny poziom wykształcenia, ale także praktykę w nauczaniu przedmiotu. (wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002 r. I PKN 771/00)
poziom zakres kwalifikacji zawodowych	<p>i Kryterium kwalifikacji ma pierwszorzędne znaczenie przy dokonywaniu wyboru nauczyciela do zwolnienia. (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2002 r. I PKN 301/01)</p> <p>Typując nauczyciela do zwolnienia, należy uwzględnić posiadane przez niego kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotu, którego nauczał. (wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2015 r. III PK 56/14, wyrok Sądu Najwyższego z 20 lutego 2014 r. III PK 71/13, wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 2001 r. I PKN 492/00)</p>

Typowanie nauczycieli do wypowiedzenia

Kryterium	Stanowisko w orzecznictwie
jakość wykonywanej pracy	<p>Należy uznać za uzasadniony wybór nauczyciela na podstawie podjętej przez dyrektora. niekorzystnej oceny jego pracy i osiągnięć w nauczaniu oraz wychowaniu uczniów (wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r. I PKN 610/00)</p> <p>Dyrektor może wytypować do zwolnienia nauczyciela, którego praca jest najniżej oceniana przez przełożonych oraz uczniów i ich rodziców. (Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r. I PKN 420/98)</p>
dyscyplina pracy	<p>Uzasadnionym kryterium doboru może być utrata zaufania do nauczyciela. Musi ona jednak wiązać z takim zachowaniem nauczyciela, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. (wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 2000 r. II PK 156/08)</p>
dyspozycyjność nauczyciela	<p>Długotrwałe, dezorganizujące pracę w szkole, nieobecności nauczyciela w pracy z powodu choroby, mogą uzasadniać jego wybór do zwolnienia. (wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 2000 r. I PKN 29/00)</p>

Typowanie nauczycieli do wypowiedzenia

Kryterium	Stanowisko w orzecznictwie
posiadanie uprawnień emerytalnych lub świadczenia kompensacyjnego	Spełnianie przez nauczyciela przesłanek uprawniających do emerytury bądź świadczenia kompensacyjnego może stanowić kryterium doboru do zwolnienia. Nauczyciel ma bowiem możliwość pozyskiwania po rozwiązaniu stosunku pracy środków utrzymania w ramach systemu emerytalnego. (wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2003 r. I PK 286/02)
fakt odmowy przyjęcia propozycji ograniczenia zatrudnienia	To, że nauczyciel odmówił przyjęcia propozycji ograniczenia zatrudnienia, może stanowić kryterium wytypowania nauczyciela, ale poza tym decyzja musi być oparta również na innych kryteriach (wyrok Sądu Najwyższego z 30 września 2014 r. III PK 18/14, wyrok Sądu Najwyższego z 3 października 2006 r. III PK 57/06)

Tzw. odwrócona procedura kadrowa

- ▶ Przed rokiem szkolnym 2019/2020 nauczyciele **szkół z klasami dotychczasowego gimnazjum** prowadzonego przez jednostkę samorządu terytorialnego, zatrudnieni na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, których dalsze zatrudnienie nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w klasach gimnazjalnych z dniem 1 września 2019 r. **mogą zostać przeniesieni w stan nieczynny.**
- ▶ Aby tego dokonać, dyrektor szkoły musi wręczyć im pisemną **informację o przeniesieniu w stan nieczynny** nie później niż w dniu **15 maja 2019 r.**
- ▶ **We wskazanym przypadku nauczycielowi nie można wręczyć od razu wypowiedzenia.**

Tzw. odwrócona procedura kadrowa

- ▶ Jeżeli nauczyciel w terminie 7 dni od dnia otrzymania informacji nie złoży oświadczenia o odmowie przeniesienia w stan nieczynny, wtedy zostanie przeniesiony w ten stan z dniem 1 września (**milczenie nauczyciela jest równoznaczne z brakiem sprzeciwu**).
- ▶ Dopiero jeśli nauczyciel w ww. terminie wyraźnie odmówi wyrażenia zgody na przeniesienie w stan nieczynny, wówczas dyrektor może **wręczyć mu wypowiedzenie**.
- ▶ W przypadku szkół, w których nie ma klas dotychczasowego gimnazjum, pomijamy etap stanu nieczynnego i od razu wręczamy nauczycielom oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy - w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 karty nauczyciela. Art. 20 będzie również stosowany w szkołach z klasach dotychczasowego gimnazjum, jeżeli przyczyną wypowiedzenia nie jest wygaszanie tych klas. W stan nieczynny nauczyciel może wówczas przejść, składając stosowny wniosek w terminie 30 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia.

Tzw. odwrócona procedura kadrowa

- ▶ Stan nieczynny trwa 6 miesięcy. W tym czasie nauczyciel pobiera wynagrodzenie zasadnicze i inne świadczenia niebędące wynagrodzeniem (ZFŚS, nagroda jubileuszowa, dodatek wiejski itp.)
- ▶ Po zakończeniu stanu nieczynnego stosunek pracy nauczyciela wygasa **bez prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy**.
- ▶ Nauczyciel **może jednak otrzymać odprawę emerytalną**, jeżeli w związku z wygaśnięciem stosunku pracy przejdzie na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie kompensacyjne
- ▶ Odprawa emerytalna przysługuje w wysokości 2- lub 3-miesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia (wyższa odprawa, jeżeli nauczyciel przepracował co najmniej 20 lat w szkole).
- ▶ Nauczyciel nie otrzyma nagrody jubileuszowej po stanie nieczynnym, nawet jeżeli po wygaśnięciu przechodzi na emeryturę lub rentę a do osiągnięcia stażu uprawniającego do nagrody brakuje mu mniej niż 12 miesięcy.

Jak dokonać wypowiedzenia

Wypowiedzenie powinno nastąpić na piśmie wręczanym nauczycielowi lub przesyłanym mu w razie jego nieobecności. Oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy powinno wskazywać w szczególności:

- ▶ Przyczyny wypowiedzenia,
- ▶ Okres wypowiedzenia (3 miesiące) i termin rozwiązania stosunku pracy (31 sierpnia),
- ▶ Pouczenie o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny w terminie 30 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia (nie dotyczy gimnazjów i szkół z klasami dotychczasowego gimnazjum, o ile przyczyny wypowiedzenia są związane z wygaszaniem tych klas)
- ▶ Pouczenie o możliwości odwołania się do właściwego sądu pracy w terminie **21 dni** od dnia otrzymania wypowiedzenia.

Jak dokonać wypowiedzenia

Przyczyny wypowiedzenia są regulowane ustawowo:

- 1) Dla nauczycieli szkół z klasami dotychczasowego gimnazjum (jeśli wypowiedzenie wiąże się z wygaszaniem tych klas)

Przyczyna: brak możliwości dalszego zatrudnienia w szkole z klasami dotychczasowego gimnazjum w roku szkolnym 2019/2020 ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w klasach gimnazjalnych (art. 225 ust. 1, 6 i 12 przepisów wprowadzających ustawę prawo oświatowe)

Jak dokonać wypowiedzenia

2) W pozostałych przypadkach:

- ▶ całkowita likwidacja szkoły
 - ▶ brak możliwości dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć podyktowany:
 - a) częściową likwidacją szkoły
 - b) zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole
 - c) zmianami w planie nauczania
- (Art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela)

Uwaga! Nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony może zostać zwolniony w trybie art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela także z innych przyczyn.

Jak dokonać wypowiedzenia

Nie wystarczy powtórzenie treści ustawy. Przyczyny wypowiedzenia powinny być skonkretyzowane, precyzyjne, rzeczywiste i zrozumiałe dla nauczyciela.

prawidłowe	nieprawidłowe
Brak możliwości dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole polegających na redukcji liczby oddziałów klas IV z ... do	Brak możliwości dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze z powodu zmniejszenia liczby oddziałów. Przyczyna jest sformułowana nieprecyzyjnie, stanowi w istocie powtórzenie treści ustawy. To nie wystarczy, chyba że dyrektor udowodni, że wyjaśnił przyczyny wypowiedzenia nauczycielowi w odniesieniu do konkretnych okoliczności - w rozmowie ustnej.
Brak możliwości dalszego zatrudnienia z powodu zmian organizacyjnych powodujących wygaszanie kształcenia w klasach dotychczasowego gimnazjum a polegających na zmniejszeniu liczby oddziałów z ... do ..., co odzwierciedla arkusz organizacyjny na rok szkolny	Wygaszanie kształcenia w klasach gimnazjalnych Przyczyna jest zbyt lakoniczna a poza tym nie wskazuje braku możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Jak dokonać wypowiedzenia

- ▶ Wypowiedzenie należy przekazać nauczycielowi **najpóźniej w ostatnim dniu maja**. Późniejsze wręczenie wypowiedzenia wiąże się z koniecznością skrócenia okresu wypowiedzenia i wypłaty z tego tytułu rekompensaty pieniężnej. Skrócenie nie jest możliwe w przypadku wypowiedzenia związanego z wygaszaniem klas gimnazjalnych.
- ▶ Wręczając nauczycielowi wypowiedzenie, należy zadbać o obecność osoby trzeciej, która potwierdzi, że nauczyciel miał możliwość zapoznania się z jego treścią (zwłaszcza jeżeli odmówi jego odebrania).
- ▶ **Najpóźniej w momencie wręczenia wypowiedzenia** nauczycielowi należy zakomunikować, jakie kryteria doboru zostały zastosowane przy wytypowaniu go do wypowiedzenia.

Jak dokonać wypowiedzenia

Konsultacja związkowa

- ▶ Przed dokonaniem wypowiedzenia należy poinformować organizację związkową na piśmie o zamiarze i przyczynie wypowiedzenia, a przy tym umożliwić organizacji związkowej złożenie umotywowanych zastrzeżeń w terminie 7 dni (nauczyciele zatrudnieni w pełnym wymiarze zajęć) bądź 5 dni (pozostali nauczyciele, pracownicy niepedagogiczni) od dnia otrzymania zawiadomienia.
- ▶ Z ostrożności ten obowiązek należy także zrealizować w przypadku wypowiedzenia w gimnazjach i szkołach z klasami dotychczasowego gimnazjum (termin 5-dniowy)
- ▶ Konsultacji związkowej nie trzeba przeprowadzać w związku ze stanem nieczynnym, ograniczeniem zatrudnienia, przeniesieniem służbowym.

Jak dokonać wypowiedzenia

Konsultacja związkowa **nie musi być przeprowadzana**, jeżeli:

- a) Reprezentująca nauczyciela zakładowa organizacja związkowa liczy sobie mniej niż 10 członków zatrudnionych w szkole,
- b) Reprezentująca nauczyciela międzyzakładowa organizacja związkowa liczy sobie mniej niż 10 członków zatrudnionych u pracodawców objętych zakresem jej działania,
- c) Reprezentująca nauczyciela organizacja związkowa nie przedstawiła informacji o liczbie swoich członków w terminie do 10 stycznia i 10 lipca.

Jak dokonać wypowiedzenia

Szczególna ochrona stosunku pracy

1.	Urlop dla poratowania zdrowia	NIE	Nauczycielowi można wypowiedzieć stosunek pracy w trybie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela zarówno w trakcie urlopu dla poratowania zdrowia, a także po złożeniu wniosku o udzielenie tego urlopu (uchwała Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2013 r. I PZP 1/13).
2.	Ciąża, urlop macierzyński, rodzicielski, ojcowski	co do zasady TAK	Zarówno stan ciąży, jak i korzystanie z urlopów związanych z rodzicielstwem kategorycznie wyklucza zwolnienie nauczyciela. Jednak w razie likwidacji pracodawcy nie stosuje się przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy (art. 41 ¹ Kodeksu pracy). Wyjątek ten znajduje zastosowanie już w momencie zarządzenia likwidacji. Tezę tę można odpowiednio zastosować w sytuacji wygaszanych gimnazjów (ale nie klas dotychczasowego gimnazjum).

Jak dokonać wypowiedzenia

Szczególna ochrona stosunku pracy

3.	Urlop wychowawczy	co do zasady NIE	<p>Przyjmuje się, że urlop wychowawczy nie chroni nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania przed zwolnieniem z przyczyn organizacyjnych. Nauczycieli zatrudnionych w tej formie nie obowiązuje bowiem reguła z art. 41 Kodeksu pracy (uchwała Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2006 r. I PZP 4/06).</p> <p>Ochrona będzie jednak przysługiwała nauczycielom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, z wyjątkiem osób zatrudnionych w gimnazjach.</p>
4.	Wiek przedemerytalny	co do zasady NIE	<p>Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania nie podlega ochronie przedemerytalnej (postanowienie Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2016 r. II PK 145/15, wyrok Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2012 r. II PK 3/12).</p> <p>Taka ochrona obejmie jednak nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, z wyjątkiem osób zatrudnionych w gimnazjum.</p>

Jak dokonać wypowiedzenia

Szczególna ochrona stosunku pracy

5.	Zwolnienie lekarskie, świadczenie rehabilitacyjne	NIE	Nieobecność w pracy z powodu choroby nie chroni nauczycieli przed zwolnieniem z przyczyn organizacyjnych (uchwała Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2006 r. I PZP 4/06, uchwała Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2013 r. I PZP 1/13).
6.	Pełnienie funkcji w organach związku zawodowego	co do zasady TAK	<p>Nauczyciel nie może być zwolniony bez zgody reprezentującej go organizacji związkowej, jeżeli jest:</p> <ul style="list-style-type: none">• imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub,• członkiem upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy w specjalnej uchwale (art. 32 ustawy o związkach zawodowych). <p>Zwolnienie byłoby dopuszczalne tylko wówczas, gdyby organizacja związkowa wyraziła na to zgodę. Jeśli więc chcesz zwolnić takiego nauczyciela, musisz przedtem wystąpić z zawiadomieniem do organizacji związkowej i oczekiwać na wiążącą odpowiedź przez 14 dni roboczych.</p>

Jak dokonać wypowiedzenia

Szczególna ochrona stosunku pracy

7.	Pełnienie funkcji radnego gminy, powiatu, województwa	co do zasady TAK	Rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy (odpowiednio rady powiatu lub sejmiku województwa), której jest członkiem. Jeśli zatem chcesz zwolnić nauczyciela - radnego, musisz najpierw wystąpić z pisemnym zapytaniem do organu, którego jest on członkiem i oczekiwać na odpowiedź, która będzie dla Ciebie wiążąca. Organ musi odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu (m.in. art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym).
----	---	------------------	---

Konsekwencje finansowe wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela

Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy

Nauczycielowi należy wypłacić odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy w wysokości:

- ▶ Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania - 6-miesięczne wynagrodzenie zasadnicze
- ▶ Nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę otrzyma odprawę zależną od stażu pracy, w wysokości:
 - a) 1-miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony w danej szkole krócej niż 2 lata,
 - b) 2-miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony w danej szkole od 2 do 8 lat,
 - c) 3-miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony w danej szkole ponad 8 lat.

Konsekwencje finansowe wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela

Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy

Uwaga! W przypadku nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zwalnianych w trybie art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela wypłata odprawy nastąpi tylko wówczas, gdy:

- ▶ przyczyny wypowiedzenia nie dotyczą nauczyciela,
- ▶ szkoła zatrudnia co najmniej 20 pracowników ogółem (liczbę zatrudnionych pracowników należy określić na moment złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy).

Odprawa powinna być wypłacona nauczycielowi bez jego wezwania właśnie w dniu rozwiązania stosunku pracy, tj. w ostatnim dniu zatrudnienia.

Konsekwencje finansowe wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela

Odprawa emerytalno-rentowa

- ▶ Nauczyciel może otrzymać odprawę emerytalno-rentową, jeżeli w związku z wygaśnięciem stosunku pracy przejdzie na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie kompensacyjne.
- ▶ Przez ustanie stosunku pracy należy rozumieć:
 - a) rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela (wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2008 r. I PK 54/08) - zarówno w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, jak i umowy o pracę,
 - b) wygaśnięcie stosunku pracy nauczyciela w związku ze stanem nieczynnym,
 - c) rozwiązaniu stosunku pracy na wniosek nauczyciela,
 - d) rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron,
 - e) rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony wskutek upływu okresu jej obowiązywania.

Konsekwencje finansowe wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela

Odprawa emerytalno-rentowa

Warunkiem przyznania **odprawy emerytalno-rentowej** jest związek pomiędzy ustaniem zatrudnienia a przejściem na dane świadczenie. Może być to związek:

- ▶ **przyczynowy** - ma miejsce wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że nauczycielowi przysługuje prawo do danego świadczenia. Tego rodzaju związek w przypadku zwolnień z powodów organizacyjnych raczej nie występuje.
- ▶ **czasowy** - gdy ustanie stosunku pracy rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do emerytury, renty lub świadczenia kompensacyjnego (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2008 r. I PK 54/08). Warunkiem uznania, że taki wniosek występuje, jest posiadanie przez odchodzącego nauczyciela uprawnień do danego świadczenia w momencie ustania zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 20 września 2005 r. II PK 20/05).
- ▶ **funkcjonalny** - gdy ustanie stosunku pracy następuje przed spełnieniem warunków uprawniających do danego świadczenia, ale nabycie prawa do świadczenia i jego przyznanie po ustaniu zatrudnienia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie stosunku pracy (np. korzystania z zasiłku chorobowego) - uchwała Sądu Najwyższego z 4 czerwca 1991 r. I PZP 17/91.

Konsekwencje finansowe wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela

Odprawa emerytalno-rentowa

- ▶ Odprawa emerytalno-rentowa przysługuje w wysokości:
 - a) **2-miesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia** - jeżeli nauczyciel przepracował w szkołach mniej niż 20 lat,
 - b) **3-miesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia** - jeżeli nauczyciel przepracował w szkołach co najmniej 20 lat (art. 87 ust. 1-2 Karty Nauczyciela).
- ▶ **Uwaga!** Dla nauczycieli zatrudnionych w wymiarze niższym niż $\frac{1}{2}$ bądź w szkołach innych niż samorządowe odprawa przysługuje zawsze w wymiarze 1-miesięcznego wynagrodzenia.
- ▶ Na wymiar odprawy wpływa cały okres pracy w oświacie, nie tylko w ostatniej szkole.
- ▶ Wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru odprawy emerytalno-rentowej oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
- ▶ Pod uwagę bierze się **ostatnio pobierane wynagrodzenie** (w podstawowym miejscu pracy). Przez **podstawowe miejsce pracy** należy rozumieć szkołę, w której nauczyciel jest wyżej wynagradzany (wyrok Sądu Najwyższego z 15 października 2010 r. III PK 9/10).
- ▶ Odprawę emerytalno-rentową wypłaca się tylko raz w życiu nauczyciela.

Konsekwencje finansowe wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela

Odprawa emerytalno-rentowa

- ▶ Sąd Najwyższy w wyroku 8 sierpnia 2012 r. (I PK 57/12) sformułował stanowisko, zgodnie z którym prawo do odprawy nabywa się nie z datą rozwiązania stosunku pracy, lecz w dacie, od której przyznano mu emeryturę lub rentę.
- ▶ W praktyce dyrektorzy dość często wypłacają odprawy **dopiero w dniu przedłożenia przez nauczyciela decyzji ZUS**. Jest to bowiem rozwiązanie bezpieczniejsze, gdyż dyrektor ma pewność, że wypłaca należne świadczenie.
- ▶ Z uwagi na konieczność ochrony interesów szkoły lepiej oprzeć się na stanowisku korzystnym dla szkoły, a mianowicie na przytoczonym korzystnym wyroku Sądu Najwyższego.
- ▶ Gdyby bowiem dyrektor wypłacił odprawę emerytalno-rentową w dniu rozwiązania stosunku pracy, a potem okazałoby się, że nauczyciel nie przeszedł na dane świadczenie, wówczas powstałaby konieczność odzyskania nienależnie wypłaconej odprawy, co w praktyce nie zawsze okazuje się możliwe.

Ograniczenie zatrudnienia zamiast wypowiedzenia

- ▶ Dyrektor może również zaproponować nauczycielowi ograniczenie zatrudnienia. Nie jest to jednak jego obowiązek.
- ▶ Ograniczenie zatrudnienia będzie skuteczne dopiero wtedy, gdy nauczyciel wyrazi na nie **zgode**. W razie wyrażenia zgody ograniczenie wchodzi w życie z początkiem kolejnego roku szkolnego. W razie odmowy dyrektor może rozważyć dalsze kroki.
- ▶ Milczenie nauczyciela należy potraktować jako odmowę wyrażenia zgody.
- ▶ Dyrektor powinien wystąpić do nauczyciela z pisemnym zapytaniem zawierającym propozycję nowego wymiaru zajęć i okres ograniczenia (rok szkolny). Warto również wskazać przyczyny ograniczenia (takie jak w przypadku wypowiedzenia/stanu nieczynnego) i wyznaczyć termin na odpowiedź nauczyciela (w przypadku ograniczenia w związku z wygaszaniem klas gimnazjalnych jest to zawsze **7 dni**).

Ograniczenie zatrudnienia zamiast wypowiedzenia

- ▶ Ograniczenie zatrudnienia może nastąpić do wymiaru $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć.
- ▶ **Nie jest już możliwe ograniczenie poniżej tej granicy!**
- ▶ Propozycję ograniczenia zatrudnienia można wręczyć jedynie nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania (w szkołach z klasami dotychczasowego gimnazjum - także w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć). W pozostałych przypadkach wymiar zajęć można zredukować za porozumieniem stron albo w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Ograniczenie zatrudnienia zamiast wypowiedzenia

- ▶ Propozycja ograniczenia powinna być wręczona w maju (z odpowiednim wyprzedzeniem, tak aby w razie odmowy dyrektor mógł wręczyć nauczycielowi wypowiedzenie; szkołach z klasami dotychczasowego gimnazjum niż później niż **7 maja**)
- ▶ Wskutek ograniczenia zatrudnienia stosunek pracy z nauczycielem jest kontynuowany z obniżonym wynagrodzeniem, niemniej jednak nauczyciel nie może skorzystać z uprawnień wiążących się z pełnym wymiarem zajęć.

Przeniesienie służbowe jako alternatywne rozwiązanie kadrowe

Przeniesienie służbowe nauczyciela

- ▶ Przeniesienie jest rozwiązaniem fakultatywnym.
- ▶ **Przeniesienie nie skutkuje ustaniem zatrudnienia!**
- ▶ Możliwość przeniesienia dotyczy nauczycieli wyłącznie ze **szkół samorządowych**.
- ▶ Co do zasady przenieść można wyłącznie nauczyciela zatrudnionego na **podstawie mianowania**.
- ▶ W okresie do 31 sierpnia 2019 r. dopuszczalne jest jeszcze **przeniesienie do innej szkoły** także nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Skutek przeniesienia musi nastąpić najpóźniej tego dnia. Po tej dacie nie będzie to już możliwe.
- ▶ W ślad za nauczycielem należy przekazać jego dokumentację pracowniczą.

Przeniesienie służbowe jako alternatywne rozwiązanie kadrowe

Wewnętrzne przeniesienie służbowe nauczyciela

- ▶ Przeniesienia służbowego na inne stanowisko dokonuje dyrektor szkoły.
- ▶ Konieczna jest **zgoda nauczyciela!** Aby uzyskać zgodę nauczyciela, należy zwrócić się do niego na piśmie z propozycją przeniesienia, wyznaczając termin na odpowiedź, która również powinna zostać złożona na piśmie. Ewentualnie z nauczycielem można zawrzeć porozumienie.

Przeniesienie służbowe jako alternatywne rozwiązanie kadrowe

Wewnętrzne przeniesienie służbowe nauczyciela

- ▶ Przeniesienie służbowe ma miejsce, gdy dochodzi do **zmiany stanowiska** - kategorie stanowisk zawiera art. 42 ust. 3 i ust. 7 pkt 3 Karty Nauczyciela:
 - a) pozbawienia nauczyciela dotychczasowego stanowiska i dodania nowego
 - b) pozbawienia jednego z dotychczasowych stanowisk
 - c) jedynie dodania nowego stanowiska

Transfer z jednej kategorii do innej jest tożsamy z przeniesieniem w rozumieniu art. 18 ust. 1 karty nauczyciela (wyrok Sądu Najwyższego z 16 lipca 2013 r. II PK 334/12)

- ▶ Zmiana rodzaju zajęć bez zmiany stanowiska nie wymaga zgody nauczyciela.

Przeniesienie służbowe jako alternatywne rozwiązanie kadrowe

Zewnętrzne przeniesienie służbowe nauczyciela

- ▶ Przeniesienia służbowego do innej szkoły dokonuje dyrektor szkoły przyjmującej.
- ▶ Dyrektor szkoły przyjmującej zasięga:
 - a) zgody nauczyciela,
 - b) zgody dyrektora szkoły, z której nauczyciel będzie przeniesiony
 - c) opinii organu prowadzącego.

Przykładowe argumenty do wykorzystania przed sądem pracy

- ▶ Wskazanie, że w szkole doszło do zmian organizacyjnych wykluczających dalsze zatrudnienie.
- ▶ Stwierdzenie, że w stosunku do danego nauczyciela zastosowano wszystkie przewidziane w szkole kryteria doboru.
- ▶ Brak informacji o liczbie członków organizacji związkowej w ustawowym terminie (pozwala obronić się przed zarzutem nieprzeprowadzenia konsultacji związkowej)
- ▶ Powołanie się na tzw. **nadużycie prawa**, czyli korzystanie z prawa podmiotowego przez pracownika sprzecznie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (może „przełamać” szczególną ochronę stosunku pracy) - wyrok Sądu Najwyższego z 12 września 2000 r. I PKN 23/00

Przykładowe argumenty do wykorzystania przed sądem pracy

- ▶ Powołanie się na brak fizycznej możliwości utrzymania zatrudnienia nauczyciela (w przypadku szczególnej ochrony stosunku pracy).
- ▶ Zarzut braku upoważnienia do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy (dotyczy ochrony związkowej).
- ▶ Zarzut niewskazania osób chronionych (dotyczy ochrony związkowej).
- ▶ Zarzut wskazania zbyt dużej liczby osób chronionych (dotyczy ochrony związkowej).
- ▶ Fakultatywność ograniczenia zatrudnienia/przeniesienia służbowego/uzupełnienia pensum (wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2016 r. I PK 2/15).
- ▶ Niecelowość przywrócenia do pracy (np. z uwagi na konflikt z dyrektorem).