

Ruch kadrowy w szkole i przedszkolu

KOMENTARZ PRAKTYCZNY



ZESZYT 23

Część I

Ruch kadrowy w szkole i przedszkolu

KOMENTARZ PRAKTYCZNY

ZESZYT 23

Część I

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 lutego 2020 r.

Redakcja merytoryczna
Lidia Marciniak
Elżbieta Piotrowska-Albin

Wydawca
Izabella Małecka

Redaktor prowadzący
Kinga Zając

Opracowanie redakcyjne
JustLuk

Układ typograficzny
Kamila Tomecka

Zdjęcia na okładce
dolgachov/123RF, Cathy Yeulet/123/RF

Jeśli w zeszycie nie ma zdrapki z kodem aktywacyjnym,
prosimy o kontakt tel. 0 801 04 45 45

.....
Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących
im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej
w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło.
A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni


SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8187-661-2

Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 22 535 82 19
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Akty prawne	• 11
Wykaz skrótów	• 13
Słowo wstępne	• 17

KOMENTARZ

I. Zatrudnianie nauczycieli w publicznych szkołach i placówkach	• 21
Wprowadzenie	• 21
1. Podstawa nawiązania stosunku pracy	• 21
1.1. Umowa o pracę	• 22
2. Mianowanie	• 29
3. Przekształcenie z mocy ustawy stosunku pracy zawartego w pełnym wymiarze na czas nieokreślony	• 30
II. Obowiązek przedkładania informacji o niekaralności w kontekście nauczycielskich stosunków pracy	• 31
Wprowadzenie	• 31
1. Informacja z Krajowego Rejestru Karnego	• 31
2. Informacja o niekaralności a Karta Nauczyciela	• 34
2.1. Przekształcenie stosunku nawiązanego na podstawie umowy o pracę w stosunek pracy na podstawie mianowania	• 35
2.2. Jednoczesne zatrudnienie w kilku szkołach a dokumentacja pracownicza	• 36
2.3. Przeniesienie nauczyciela do pracy w innej szkole	• 37
2.4. Nawiązywanie kolejnych stosunków pracy z tym samym pracodawcą	• 38
III. Rozwiązanie stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania oraz nauczycielskich umów o pracę, nawiązanych na czas określony i nieokreślony	• 39
Wprowadzenie	• 39
1. Rozwiązanie stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania	• 40
1.1. Na wniosek nauczyciela	• 40
1.2. W razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy	• 40
1.3. W razie orzeczenia o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy	• 42
1.4. W razie uzyskania negatywnej oceny pracy	• 44

- 1.5. Na mocy porozumienia stron • 45
- 1.6. Niezgłoszenie się na badania okresowe lub kontrolne • 46
- 2. Rozwiązanie stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony • 48
- 3. Rozwiązanie stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas określony • 49
- 4. Rozwiązanie umownego stosunku pracy na podstawie wypowiedzenia zmieniającego • 52
- 5. Rozwiązanie stosunków pracy w związku z przekazaniem szkoły podmiotom prywatnym • 53
- IV. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem w razie całkowitej i częściowej likwidacji szkoły (przedszkola) albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w placówce • 54
 - 1. Wypowiedzenie stosunków pracy na podstawie art. 20 KN • 54
 - 1.1. Zastosowanie art. 20 KN • 54
 - 1.2. Przesłanki zastosowania art. 20 KN • 55
 - 1.3. Kryteria doboru do zwolnienia • 57
 - 1.4. Skrócenie okresu wypowiedzenia • 59
 - 2. Stan nieczynny • 59
 - 3. Ochrona przed wypowiedzeniem – art. 41 k.p. • 65
 - 4. Odprawy związane z zakończeniem stosunku pracy • 68
 - 4.1. Wysokość odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania • 68
 - 4.2. Wysokość odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w pełnym wymiarze czasu pracy • 69
 - 4.3. Wysokość odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w części obowiązkowego wymiaru czasu pracy • 70
 - 4.4. Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy a przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny • 71
 - 4.5. Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z powodu niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy • 72
 - 4.6. Odprawa dla nauczyciela w związku z przekazaniem szkoły osobie fizycznej lub osobie prawnej niebędącej organem samorządu terytorialnego • 72
 - 5. Doręczenie wypowiedzenia stosunku pracy • 74
 - 6. Konsultowanie zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi • 75
 - 6.1. Konsultacje związkowe zamiaru wypowiedzenia na podstawie art. 20 KN • 75

- 6.2. Wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie mianowania (art. 23 KN) a kwestia konsultacji związkowych • 75
- 6.3. Konsultacje związkowe zamiaru wypowiedzenia na podstawie art. 27 KN • 76
- V. Rozwiązanie stosunku pracy z księdzem oraz nauczycielem religii • 77
 - Wprowadzenie • 77
 - 1. Cofnięcie skierowania • 77
 - 2. Zwolnienie z innych przyczyn • 79
 - 3. Zwolnienie na podstawie art. 20 ust. 1 KN • 81
 - 4. Odprawa • 84
 - Podsumowanie • 84
- VI. Wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi podczas urlopu dla poratowania zdrowia, bezpłatnego, macierzyńskiego i wychowawczego • 86
 - 1. Urlop macierzyński i rodzicielski • 86
 - 2. Urlop wychowawczy • 87
 - 3. Urlop dla poratowania zdrowia • 89
 - 4. Urlop bezpłatny • 91
 - Podsumowanie • 92
- VII. Przeniesienie nauczyciela do innej szkoły, przedszkola lub na inne stanowisko w tej samej szkole, przedszkolu • 93
 - Wprowadzenie • 93
 - 1. Przeniesienie dokonywane przez dyrektora szkoły • 93
 - 1.1. Tryb przeniesienia • 93
 - 1.2. Istota przeniesienia • 94
 - 1.3. Pojęcie innego stanowiska • 94
 - 1.4. Odprawa • 95
 - 1.5. Wydanie świadectwa pracy • 96
 - 1.6. Informacja o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego • 96

PROCEDURY

- 1. Procedura rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania • 103
 - 1.1. Obligatoryjne rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania • 104
 - 1.2. Fakultatywne rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania • 109
 - 1.3. Rozwiązanie stosunku pracy w wyniku przejścia na emeryturę w trybie art. 88 KN • 110

- 1.4. Czynności związane z zakończeniem stosunku pracy nauczyciela • **111**
2. Procedura rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę • **114**
 - 2.1. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony • **115**
 - 2.2. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony • **117**
 - 2.3. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem w razie uzyskania negatywnej oceny pracy • **120**
 - 2.4. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn, o których mowa w art. 20 KN • **121**
 - 2.5. Czynności związane z zakończeniem stosunku pracy nauczyciela • **123**
3. Procedura opracowania kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia • **125**

@ DOSTĘP
ON-LINE

WZORY DOKUMENTÓW

- Wzór 1. Umowa o pracę na czas określony z nauczycielem stażystą • **133**
- Wzór 2. Umowa z nauczycielem w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania • **135**
- Wzór 3. Umowa na zastępstwo nieobecnego nauczyciela • **138**
- Wzór 4. Informacja o przekształceniu okresowej umowy o pracę w umowę na czas nieokreślony • **140**
- Wzór 5. Informacja o przekształceniu okresowej umowy o pracę w stosunek pracy na podstawie mianowania • **141**
- Wzór 6. Informacja o przekształceniu okresowej umowy o pracę w umowę na czas nieokreślony (w przypadku niespełnienia przez nauczyciela mianowanego/dyplomowanego warunków, o których mowa w art. 10 ust. 5 KN) • **142**
- Wzór 7. Umowa o pracę na czas określony • **143**
- Wzór 8. Umowa o pracę na czas nieokreślony • **145**
- Wzór 9. Akt mianowania nauczyciela • **147**
- Wzór 10. Przekształcenie umowy o pracę w stosunek pracy na podstawie mianowania • **148**
- Wzór 11. Rozwiązanie stosunku pracy przez nauczyciela za wypowiedzeniem • **149**
- Wzór 12. Rozwiązanie stosunku pracy na wniosek nauczyciela • **150**
- Wzór 13. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem z powodu choroby trwającej dłużej niż jeden rok • **151**
- Wzór 14. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem wskutek orzeczenia lekarskiego o niezdolności do pracy • **152**
- Wzór 15. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem wskutek uzyskania negatywnej oceny pracy • **153**

- Wzór 16. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem wskutek cofnięcia skierowania do nauczania religii • **154**
- Wzór 17. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, który wniósł podanie o urlop bezpłatny • **155**
- Wzór 18. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem w razie całkowitej likwidacji placówki • **156**
- Wzór 19. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem w razie częściowej likwidacji szkoły lub zmian organizacyjnych • **157**
- Wzór 20. Wniosek nauczyciela o przeniesienie w stan nieczynny • **158**
- Wzór 21. Pismo w sprawie ograniczenia wymiaru zatrudnienia nauczyciela, z którym nawiązano stosunek pracy przez mianowanie • **159**
- Wzór 22. Zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania • **160**
- Wzór 23. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem na mocy porozumienia stron • **161**
- Wzór 24. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem z powodu nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne • **162**
- Wzór 25. Rozwiązanie stosunku pracy na wniosek nauczyciela wskutek przejścia na emeryturę • **163**
- Wzór 26. Świadectwo pracy • **164**
- Wzór 27. Rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem za wypowiedzeniem • **169**
- Wzór 28. Kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia • **170**
- Wzór 29. Umowa o pracę na czas określony z nauczycielem przebywającym w stanie nieczynnym • **171**
- Wzór 30. Wniosek nauczyciela o przeniesienie go do innej szkoły/placówki • **172**
- Wzór 31. Przeniesienie nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, z urzędu, do innej szkoły/placówki oświatowej • **173**

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
- ustawa z 14.06.1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 256)
- ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm.)
- ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2019 r. poz. 1460 ze zm.)
- ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.)
- ustawa z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.)
- ustawa z 14.12.2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2019 r. poz. 1148 ze zm.)
- ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.)
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 14.04.1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach (Dz.U. Nr 36, poz. 155 ze zm.)
- rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 2067)
- ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 53 ze zm.)
- ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2019 r. poz. 645 ze zm.)
- ustawa z 24.05.2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz.U. z 2019 r. poz. 1158)
- ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.)
- rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 12.10.2010 r. w sprawie szczegółowego trybu i sposobu doręczania pism sądowych w postępowaniu cywilnym (Dz.U. z 2015 r. poz. 1222 ze zm.)
- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1289 ze zm.)
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 1.08.2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz.U. poz. 1575 ze zm.)

ABC Praktyki Prawa Oświatowego to seria praktycznych publikacji pomagających rozumieć oraz stosować przepisy prawa dotyczące konkretnych zadań i zakresu odpowiedzialności dyrektora placówki oświatowej, uwzględniająca zmiany w systemie oświaty. Przejrzysta forma publikacji dostępnej zarówno w wersji papierowej, jak i on-line ułatwia codzienne jej użytkowanie oraz pozwala na edytowanie i drukowanie dokumentów.

Każdy tytuł z serii prezentuje niezbędny zakres wiedzy. Składają się nań:

- podstawa prawna, czyli przepisy regulujące konkretne zadanie lub obowiązek,
- praktyczne omówienie przepisów prawa przez ekspertów, zwracające uwagę na najważniejsze zagadnienia oraz praktykę stosowania,
- wzory pism i dokumentów,
- wzory regulaminów i procedur postępowania,
- praktyczne odpowiedzi na pytania dyrektorów wynikające zarówno z powtarzających się, jak i ze specyficznych problemów,
- orzecznictwo rozstrzygające najbardziej kontrowersyjne problemy z zakresu organizacji i funkcjonowania szkół i przedszkoli oraz praw i obowiązków nauczycieli.

Forma publikacji podporządkowana jest zasadzie praktyczności. Służą jej:

- podział na oddzielne publikacje dedykowane poszczególnym problemom prawnym,
- ustrukturyzowanie materiału, opisane powyżej,
- graficzne oznakowanie poszczególnych kategorii informacji i dokumentów,
- marginesy pozwalające na prowadzenie notatek,
- format zeszytów akademickich, pozwalający na czytelne rozłożenie materiału,
- duża czcionka i światło między akapitami oraz poszczególnymi kategoriami informacji,
- wzory dokumentów i regulaminów,
- procedury opisujące poszczególne zadania i proces postępowania,
- możliwość edytowania i drukowania dokumentów, regulaminów i procedur dzięki dołączonym do zeszytów kodom dostępu do wersji elektronicznej.

Częste zmiany prawa w zakresie organizacji oświaty, szybkość ich wprowadzania, niejasność przepisów skutkują problemami interpretacyjnymi, na które zwraca również uwagę Biuro Analiz Sejmowych. Niezrozumienie potwierdzają pytania kierowane do redakcji Lex Prawo Oświatowe wydawnictwa Wolters Kluwer Polska – lidera informacji prawnej.

Z drugiej strony dyrektorzy szkół i przedszkoli, jako osoby odpowiedzialne za całość zdarzeń występujących na terenie prowadzonych przez nich placówek, powinni wiedzieć, że znajomość przepisów oraz umiejętność ich interpretacji wzmac-

nia autonomię, pomaga w realizacji zadań oraz zabezpiecza przed popełnianiem błędów.

W serii ABC Praktyki Prawa Oświatowego ukazały się następujące tytuły kierowane zarówno do szkół, jak i do przedszkoli, a także organów prowadzących:

- Kontrola zarządcza w oświacie,
- Rekrutacja do przedszkoli (wydania z 2015 r. i 2016 r.),
- Rekrutacja do szkół,
- Ruch kadrowy w szkołach i przedszkolach,
- Urlopy wypoczynkowe nauczycieli przedszkoli,
- Urlopy wypoczynkowe nauczycieli placówek nieferyjnych,
- Organizacja wypoczynku dzieci i młodzieży,
- Nadzór pedagogiczny w szkole i przedszkolu,
- Szkolnictwo branżowe w nowym prawie oświatowym,
- Ruch kadrowy nauczycieli i pracowników niepedagogicznych w czasie reformy ustroju szkolnego,
- Konkursy na stanowisko dyrektora szkoły lub placówki w świetle nowych regulacji prawnych,
- Statut przedszkola po reformie oświaty,
- Statut szkoły podstawowej po reformie oświaty,
- Przekształcanie szkół i zespołów szkół w czasie reformy ustroju szkolnego,
- Statut branżowej szkoły I stopnia i szkoły policealnej po reformie oświaty,
- Dotacje oświatowe po zmianach,
- Arkusz organizacji pracy szkoły,
- Arkusz organizacji pracy przedszkola,
- Ochrona danych osobowych w szkole i przedszkolu,
- Ocena pracy i awans zawodowy nauczyciela oraz dyrektora szkoły,
- Szkolnictwo branżowe od 1 września 2019 r.,
- Podwyżki, awans zawodowy i ocena pracy od 1 września 2019 r.

Życzymy Państwu, aby prawo nie było trudne. Z tym przesłaniem tworzyliśmy serię ABC Praktyki Prawa Oświatowego – zachęcamy do lektury oraz wykorzystywania materiałów zgromadzonych w zeszytach i na stronie internetowej www.praktykprawa.oswiata.abc.com.pl. Mamy nadzieję, że przygotowane publikacje pomogą Państwu poznać i zrozumieć obowiązujące przepisy oraz zastosować zapisane w nich prawa, obowiązki i procedury.

Elżbieta Piotrowska-Albin
Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dla pierwszej kategorii nauczycieli przewidziano odprawę z art. 20 ust. 2 KN (sześciomiesięczne wynagrodzenie zasadnicze dla nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, natomiast dla nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę odprawy na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Dla drugiej kategorii nauczycieli – niezależnie od tego, czy są to nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania, czy też na podstawie umowy o pracę – przewidziano odprawy z art. 8 ust. 1 u.s.z. W związku z tym nauczyciel uzyska prawo do odprawy w zależności od okresu zatrudnienia: jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata, dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat, i trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Jednakże taka konstrukcja odesłania nie uwzględnia tego, że z chwilą wyrażenia zgody na przejście do szkoły prowadzonej przez osobę fizyczną lub osobę prawną niebędącą organem samorządu terytorialnego zmienia się pracodawca. Faktycznie więc powstaje nowy stosunek pracy, gdyż wraz ze zmianą pracodawcy zmieniła się także podstawa zatrudnienia (z Karty Nauczyciela na Kodeks pracy), a więc także i status pracowniczy.

W związku z tym, że wysokość odprawy uzależniona jest od okresu pracy „u danego pracodawcy”, powstaje podstawowa wątpliwość, w jaki sposób będą obliczane odprawy. W szczególności czy będzie uwzględniany okres pracy nauczyciela w szkole samorządowej i okres pracy w szkole przejętej, czy też tylko w szkole przejętej. Gdyby bowiem w praktyce wysokość odprawy uzależniano od okresu zatrudnienia u pracodawcy, który przejął szkołę, prawo do odprawy byłoby faktycznie iluzoryczne w związku z krótkim okresem pracy.

Stąd należy uznać, że w związku z wystąpieniem faktycznego przejęcia zakładu pracy, o którym mowa w art. 23¹ k.p., zastosowanie będzie miała norma art. 36 § 1¹ k.p., na podstawie której do okresu zatrudnienia wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Wysokość odprawy uzależniona została od długości zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Zgodnie z treścią art. 8 ust. 1 u.s.z. pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata, dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat, lub trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. W związku z tym należy ustalić okres pracy pracownika w szkole, w której wypowiedziano mu stosunek pracy, i na tej podstawie ustalić wysokość odprawy.

Okres wypowiedzenia stosunku pracy również zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i określony został w treści art. 36 § 1 k.p. Wyjątkiem od ogólnej

zasady zaliczania wyłącznie okresu zatrudnienia u danego pracodawcy jest art. 36 § 1¹ k.p., który stwierdza, że do okresu zatrudnienia wlicza się pracownikowi także okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Tak więc wysokość odprawy powinna uwzględniać także okres zatrudnienia sprzed przejścia szkoły przez osobę fizyczną lub osobę prawną, niebędącą jednostką samorządu terytorialnego.

5. Doręczenie wypowiedzenia stosunku pracy

Kwestia skuteczności doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy **nie została uregulowana w prawie pracy**. Z tego względu należy posłkować się treścią art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz w zw. z art. 91c ust. 1 KN.



Zgodnie z art. 61 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Zatem o doręczeniu pracownikowi pisma należy mówić nie tylko wtedy, gdy osobiście zostało mu ono wręczone, lecz także wówczas, gdy np. zostało doręczone drogą pocztową w taki sposób, że pracownik miał możliwość zapoznania się z treścią pisma. Nie chodzi tu przy tym o faktyczne zapoznanie się z treścią pisma, lecz o realną możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 9.12.1999 r., I PKN 430/99, OSNAPIUS 2001/9, poz. 309, stwierdził, że przy ocenie tego, czy nastąpiło doręczenie wypowiedzenia stosunku pracy, należy się posłkować przepisami procesowymi, w tym zawartymi w Kodeksie postępowania cywilnego i rozporządzeniu w sprawie szczegółowego trybu i sposobu doręczania pism sądowych w postępowaniu cywilnym.

Na podstawie § 9 ust. 3 r.d.p.s. stosowana jest praktyka **dwukrotnego awizowania przesyłki**. Z reguły jeśli przesyłka dwukrotnie awizowana nie zostanie odebrana z poczty w terminie, uznaje się, że pracownik miał możliwość zapoznania się z treścią pisma.

Domniemanie to może być obalone przez pracownika przez przeprowadzenie dowodu na okoliczność braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy przed upływem terminu na podjęcie przesyłki poleconej zawierającej to oświadczenie, mimo jej dwukrotnego awizowania (podobnie: postanowienie SN z 9.07.2009 r., II PZP 3/09, LEX nr 519963). Pracownik może bowiem wykazać, że nie miał możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy, bo przebywał poza miejscem zamieszkania w czasie, gdy przesyłka została złożona w urządzie pocztowym.

Należy jednak zauważyć, że kwestia daty doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy (i ewentualnego przekroczenia zasad rozwiązywania nauczycielskich stosunków pracy) nie wpływa na jego ważność i prawnie wiążący skutek tego oświadczenia woli, lecz – wprost – jedynie na termin ewentualnego wniesienia przez nauczyciela odwołania od wypowiedzenia.

6. Konsultowanie zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi

6.1. Konsultacje związkowe zamiaru wypowiedzenia na podstawie art. 20 KN



Zgodnie z treścią art. 20 ust. 5a KN o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy (z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 KN) dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela **zakładową (międzyzakładową) organizację związkową (WZÓR 22)**, która w terminie **7 dni** od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (art. 20 ust. 5b KN).

Z normy tej wynika niezależny **obowiązek skonsultowania się przez pracodawcę ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela**.

W związku z tym, że art. 20 ust. 1 KN ma zastosowanie wobec nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, niezależnie od podstawy nawiązania tegoż stosunku pracy, konsultacji podlegać będzie nie tylko zamiar wypowiedzenia umowy o pracę, lecz także zamiar wypowiedzenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania.

Szkołę obarcza ryzyko niedochowania procedury współdziałania z zakładową (międzyzakładową) organizacją związkową, jeżeli w postępowaniu sądowym okaże się, że nauczyciel z tytułu członkostwa w tej organizacji związkowej jest przez nią reprezentowany w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (wyrok SN z 12.11.2008 r., I PK 79/08, OSNP 2010/9–10, poz. 111).

6.2. Wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie mianowania (art. 23 KN) a kwestia konsultacji związkowych

W treści art. 23 KN, w przeciwieństwie do regulacji zawartej w art. 20 ust. 5a KN, nie zawarto obowiązku konsultowania zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania. Ewentualną podstawę dla dokonania takiej konsultacji stanowiłby art. 38 k.p. Jednakże norma ta odnosi się jedynie do zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, a nie stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania, którego nie można utożsamiać z umową o pracę.

Stąd też rozwiązując z nauczycielem mianowanym stosunek pracy na podstawie art. 23 KN, pracodawca nie jest zobowiązany do konsultacji przewidzianej w art. 38 k.p. Norma art. 38 k.p. dotyczy tylko umów o pracę, przepis ten nie może mieć zastosowania w przypadku rozwiązania z pracownikiem mianowanym stosunku pracy na podstawie art. 23 KN (wyrok SN z 5.02.1998 r., I PKN 495/97, OSNAPiUS 1999/1, poz. 16).

WZÓR 22
s. 160, @

PRAWO NIE MUSI BYĆ TRUDNE

Publikacja w sposób praktyczny wyjaśnia zasady nawiązywania nauczycielskich stosunków pracy, a także zasady ich wypowiedzania na gruncie Karty Nauczyciela, ustawy – Prawo oświatowe oraz regulacji określonych w Kodeksie pracy. Autorzy skupiają się na aktualnych problemach, z którymi będą zmierzać się dyrektorzy szkół w okresie ruchu kadrowego, omawiając m.in.:

- podstawy prawne nawiązania stosunku pracy z nauczycielem;
- zagadnienia przekształcenia z mocy ustawy stosunku pracy zawartego w pełnym wymiarze na czas nieokreślony;
- dokumentację wymaganą przy zatrudnieniu;
- obowiązek przedkładania informacji o niekaralności;
- rozwiązanie stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania oraz nauczycielskich umów o pracę;
- rozwiązanie stosunku pracy w razie całkowitej i częściowej likwidacji szkoły (przedszkola) albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w placówce;
- przeniesienie nauczyciela do innej szkoły (przedszkola) lub na inne stanowisko w tej samej szkole (przedszkolu).

Książka zawiera odpowiedzi specjalistów na najbardziej nurtujące pytania, m.in.:

- Czy z nauczycielem kontraktowym można zawrzeć umowę terminową?
- Jak długo ważne jest zapytanie o udzielenie informacji o osobie z KRS dla kandydata na pracownika?
- Czy zaświadczenie o niekaralności dostarczone w związku z ubieganiem się o pracę na stanowisku nauczyciela należy przechowywać w aktach osobowych pracownika w oryginale?
- Czy można rozwiązać umowę o pracę na czas nieokreślony z nauczycielem kontraktowym odbywającym staż na nauczyciela mianowanego?
- Jak wypowiedzieć umowę na zastępstwo osobie zastępującej?
- Kiedy rozpoczyna swój bieg stan nieczynny nauczyciela?

Poradnik wzbogacony został o specjalistyczne wzory dokumentów powszechnie stosowane w praktyce szkolnej, a także procedury rozwiązywania nauczycielskich stosunków pracy.

Publikacja jest przeznaczona dla dyrektorów oraz nauczycieli publicznych szkół, przedszkoli i jednostek oświatowych, pracowników działów kadr w tych placówkach oraz organów sprawujących nadzór pedagogiczny.

ABC Praktyki Prawa Oświatowego to seria praktycznych publikacji pomagająca zrozumieć oraz stosować przepisy prawa dotyczące konkretnych zadań i zakresu odpowiedzialności dyrektora placówki oświatowej. Przejrzysta forma materiałów dostępnych zarówno w wersji papierowej, jak i on-line ułatwia codzienne ich użytkowanie oraz pozwala na edytowanie i drukowanie dokumentów.

Każdy zeszyt w serii prezentuje niezbędny w danym temacie zakres wiedzy:

- podstawę prawną, czyli przepisy regulujące konkretny zakres zadania lub obowiązku,
- praktyczne omówienia przepisów prawa przez ekspertów, zwracające uwagę na najważniejsze zagadnienia oraz praktykę stosowania,
- wzory pism i dokumentów,
- wzory regulaminów i procedur postępowania,
- praktyczne odpowiedzi na pytania dyrektorów wynikające z powtarzających się, jak też specyficznych problemów,
- orzecznictwo rozstrzygające najbardziej kontrowersyjne problemy z zakresu organizacji i funkcjonowania szkół i przedszkoli oraz praw i obowiązków nauczycieli.

Polecają:



www.DyrektorSzkoły.pl

LEX Prawo Oświatowe

www.PrawoOswiatowe.pl



Cena 59 zł (Część I i II)
(w tym 5% VAT)



Zamówienia:
infolinia 801 04 45 45
zamowienia@wolterskluwer.pl
www.profinfo.pl