

SZKOLNE PRAWO PRACY

**Poradnik
dla pracowników oświaty**

Teresa Konarska

5. WYDANIE

SZKOLNE PRAWO PRACY

Poradnik
dla pracowników oświaty

Teresa Konarska

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

5. WYDANIE

Stan prawny na 1 marca 2021 r.

Wydawca serii
Elżbieta Piotrowska-Albin

Wydawca
Izabella Matecka

Redaktor prowadzący
Livia Śpiewak

Opracowanie redakcyjne
Violet Design Wioletta Kowalska

Projekt okładek serii
Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

prawoLubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegając przystępujących 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.

Szanujmy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2021

ISBN 978-83-8223-773-3
5. wydanie

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

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	17
Wprowadzenie	21

Rozdział I

Nawiązanie stosunku pracy: sposób, tryb, warunki	23
1. Rozróżnienie pojęć: umowy o pracę i umowy cywilnej	23
2. Definicja pracodawcy	25
3. Zawieranie umowy o pracę (rokowania i oferta)	25
4. Żądanie nawiązania umowy	26
5. Warunki, w jakich umowa dochodzi do skutku	27
6. Rodzaje umów o pracę i ich charakterystyka	29
6.1. Umowa stażowa	29
6.2. Umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym i niepełnym wymiarze	30
6.3. Umowa na czas nieokreślony z nauczycielem posiadającym stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego	31
6.4. Umowa o pracę na czas określony wynikająca z potrzeb organizacyjnych szkoły lub zastępstwa	31
6.5. Umowa na czas określony z osobami bez kwalifikacji zawarta za zgodą kuratora	32
6.6. Umowa o pracę z osobami legitymującymi się kwalifikacjami bez stopnia awansu	32
6.7. Umowy szczególne (tzw. preferencyjne)	33
6.8. Umowa o pracę z automatycznym awansowaniem z osobami posiadającymi znaczący dorobek zawodowy	33
6.9. Umowa o pracę z automatycznym awansowaniem dla nauczycieli akademickich	34

6.10. Awans w drodze decyzji administracyjnej	35
6.11. Skrócony awans	35
6.12. Umowy zawarte z osobami niebędącymi nauczycielami na podstawie Prawa oświatowego i Kodeksu pracy z uwzględnieniem przepisów Karty Nauczyciela	36
6.13. Zawieranie umów o pracę z osobami niebędącymi nauczycielami	37
7. Umowy terminowe z nauczycielami według Karty Nauczyciela	43
8. Umowa o pracę w kilku szkołach	46
9. Uzupelnienie etatu przez organ prowadzący	48
10. Mianowanie	49
10.1. Nawiązanie stosunku pracy przez mianowanie	50
10.2. Przekształcenie z mocy ustawy umowy o pracę zawartej w pełnym wymiarze na czas nieokreślony	51
10.3. Przerwa w zatrudnieniu a mianowanie	52
10.4. Ślubowanie przy nadawaniu stopnia nauczyciela mianowanego	53
10.5. Dodatkowe zatrudnienie także na podstawie mianowania	53
10.6. Ustalanie przez dyrektora formy nawiązania stosunku pracy: mianowanie czy umowa o pracę	54
10.7. Warunki mianowania w ujęciu historycznym	55
11. Oświadczenie i poświadczenie niekaralności	57
12. Warunki zatrudnienia bibliotekarza szkolnego	60
13. Skierowanie do nauczania religii	63
14. Ochrona nauczyciela jako funkcjonariusza publicznego	64

Rozdział II

Ustalanie kwalifikacji	66
1. Kalendarium zmian	67
2. Charakterystyka i zmiany kwalifikacji w latach 1982–2009	69
2.1. Od wejścia w życie Karty Nauczyciela z 1982 r.	69
2.2. Kwalifikacje od 28.09.1982 r. do 5.06.1989 r.	70
2.3. Kwalifikacje od 6.06.1989 r. do 30.10.1991 r.	76
2.4. Kwalifikacje od 31.10.1991 r. do 7.10.2002 r.	80
2.5. Kwalifikacje od 8.10.2002 r. do 31.08.2009 r.	91
2.6. Kwalifikacje od 1.09.2009 r. do 31.08.2017 r.	97
2.6.1. Prolongata zbliżenia	99

2.6.2. Prolongata mianowania	99
2.6.3. Zbliżenie w nowej formule	99
2.6.4. Kwalifikacje według rodzajów szkół	100
2.6.5. Kwalifikacje nauczycieli: pedagogów, logopedów, doradców zawodowych	103
2.6.5.1. Stanowisko nauczyciela-pedagoga	103
2.6.5.2. Stanowisko nauczyciela-logopedy	104
2.6.5.3. Stanowisko nauczyciela – doradcy zawodowego	105
2.6.6. Inne stanowiska	106
2.6.7. Szkolnictwo specjalne	109
2.6.8. Nauczanie języków obcych	111
3. Kwalifikacje od 1.09.2017 r.	114
3.1. Zbliżanie przedmiotów	114
3.2. Kaskadowość kwalifikacji	114
3.3. Kwalifikacje do nauczania języków obcych	117
3.4. Kwalifikacje w szkołach i oddziałach specjalnych	117
3.5. Prolongata kwalifikacji i zbliżenia	119

Rozdział III

Ocena pracy	120
1. Ocena z inicjatywy lub na wniosek	120
2. Podmiot uprawniony do oceny	121
3. Charakter oceny	122
4. Termin wszczęcia postępowania	122
5. Projekt i ocena finalna	123
6. Odwołanie	126
7. Ocena dyrektora szkoły	127
8. Kryteria oceny nauczyciela i dyrektora	128

Rozdział IV

Awans zawodowy nauczyciela	131
1. Uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego z mocy prawa	131
2. Niezakończone procedury	131
3. Kalendarium awansowania	133
4. Zapewnienie przez dyrektora odpowiednich warunków do odbycia stażu	134

5. Zmiany w planie rozwoju zawodowego	134
6. Zasady awansowania	135
6.1. Szczególne warunki formalne odbywania stażu na stopień nauczyciela kontraktowego	135
6.2. Procedura awansowa pozostałych nauczycieli	137
6.3. Rozpoczęcie kolejnego stażu	138
6.4. Okresy stażowe	139
6.5. Zadania opiekuna stażu	140
6.6. Konsekwencje przerwania stażu	141
6.6.1. Staż przedłużony po 30 dniach nieprzerwanej nieobecności o cały okres absencji	142
6.6.2. Ponowne odbycie stażu po absencji dłuższej niż rok	143
6.6.3. Ponowne odbycie stażu po absencji dłuższej niż 1 rok i 6 miesięcy	143
7. Wydanie aktu nadania	144

Rozdział V

Arkusze organizacyjny szkoły	146
1. Terminy przekazywania arkusza do opiniowania	146
2. Treść arkusza	148
3. Zmiany arkusza szkoły lub przedszkola	151

Rozdział VI

Przekształcenie stosunku pracy	152
1. Ograniczenie etatu	152
2. Porozumienie zmieniające w każdym czasie	155
3. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy	157

Rozdział VII

Ustanie stosunku pracy	160
1. Rozwiązanie stosunku pracy	160
2. Zakaz wypowiedzania	161
3. Sposób wypowiedzania	161
3.1. Okres i termin wypowiedzenia stosunku pracy zawartego przez mianowanie lub na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony	164

3.2. Skrócenie okresu wypowiedzenia	165
3.3. Wypowiedzenie stosunku pracy w przypadku umów o pracę zawartych na czas określony	165
3.4. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy	165
3.5. Uzasadnienie wypowiedzenia	166
4. Kryteria zwolnienia	167
4.1. Tożsamość przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu	167
4.2. Konieczne pouczenie	168
5. Odwołanie od wypowiedzenia	168
6. Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 1 KN	169
7. Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN	170
8. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN	171
9. Rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN	172
10. Przeniesienie w stan nieczynny	173
10.1. Pozew o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy	175
10.2. Pozew o przywrócenie do pracy	175
11. Rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem zatrudnionym na czas nieokreślony na podstawie art. 27 KN	176
12. Rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron	176
13. Warunki i terminy rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23 KN	177
13.1. Na wniosek nauczyciela	178
13.2. Z przyczyn zdrowotnych	178
13.3. Utrata zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy	179
13.4. Niezgłoszenie się na badania	179
13.5. Negatywna ocena	180
13.6. Cofnięcie skierowania do nauczania religii	180
14. Wygaśnięcie stosunku pracy	181

Rozdział VIII

Świadcstwo pracy	183
1. Treść świadctwa pracy	184

2. Sprostowanie i uzupełnienie świadectwa pracy 186
3. Przywrócenie terminu do sprostowania świadectwa 187

Rozdział IX

- Przeniesienie** 188
1. Na wniosek nauczyciela i z urzędu za zgodą nauczyciela 188
 2. Przeniesienie za zgodą dyrektora 189
 3. Zniesienie przeniesienia z urzędu na podstawie art. 19 KN
a konsekwencje wcześniejszego przeniesienia 192
 4. Przeniesienie się ze współmałżonkiem 194

Rozdział X

- Konsultacja ze związkiem zawodowym** 196
1. Obowiązek konsultacji. Reprezentacja związkowa 196
 - 1.1. Opinia związku w razie rozwiązania umowy
bez wypowiedzenia 198
 - 1.2. Reprezentacja przez związek zawodowy 199
 - 1.3. Informacja o pracownikach korzystających z obrony
związków zawodowych 199
 - 1.4. Obowiązek zasięgnięcia przez dyrektora informacji
o ochronie związkowej pracownika 201
 2. Zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę 201

Rozdział XI

- Wynagrodzenie** 204
1. Przeniesienie prawa. Wypłata 204
 - 1.1. Odsetki i odszkodowanie 206
 - 1.2. Zasady potrącania. Ochrona minimalnej pensji 207
 2. Wynagrodzenie całkowite 209
 3. Wynagrodzenie zasadnicze 211
 4. Dodatki 212
 - 4.1. Dodatek funkcyjny 213
 - 4.2. Dodatek motywacyjny 213
 - 4.3. Dodatek za wysługę lat 214
 - 4.4. Dodatek za wychowawstwo 218
 - 4.5. Praca w trudnych i uciążliwych warunkach 218
 5. Godzina ponadwymiarowa 218

5.1. Gotowość do świadczenia pracy	220
5.2. Godziny ponadwymiarowe w indywidualnym nauczaniu ...	220
6. Zastępstwo doraźne	221
7. Zajęcia finansowane ze środków unijnych	221
8. Dodatek za pracę w nocy	222
9. Wynagrodzenie lub rekompensata za pracę w dniu wolnym od pracy i święto	222
10. Dodatek uzupełniający	223
11. Przeszeregowanie	225
12. Likwidacja i obowiązek wiarygodności	227
13. Odprawy	228
14. Prawo do „dwóch” odpraw	232

Rozdział XII

Oświadczenie majątkowe dyrektora	234
1. Złożenie oświadczenia majątkowego	234
2. Informacje o majątku	235
3. Konsekwencje niezłożenia oświadczenia lub podania nieprawdy	240

Rozdział XIII

Czas pracy	241
1. Pensum i pozostałe składowe czasu pracy	241
1.1. Obowiązkowe pensum ustalane przez organ prowadzący	245
1.2. Pensum łączone	246
1.3. Różny wymiar zajęć w pewnych okresach roku	247
1.4. Obniżenie pensum: nauczyciele, nauczyciele niepełnosprawni, nauczyciele funkcyjni	248
1.5. Praca w porze nocnej	252
1.6. Pięciodniowy tydzień pracy	253
2. Zwolnienia od pracy	254
2.1. Terminy i tryb zawiadomienia	257
2.2. Dowody potwierdzające nieobecność	258
3. Wynagrodzenie lub rekompensata za zwolnienie od pracy	259
3.1. Zwolnienie, za które płaci szkoła	259
3.2. Ustalanie wynagrodzenia	260
3.3. Rekompensata wypłacana przez organ wzywający do stawienia się	261

Rozdział XIV

Świadczenia i uprawnienia wynikające ze stosunku pracy	263
1. Świadczenie na start	263
2. Urlop zdrowotny	264
2.1. Ustalanie warunków do przyznania urlopu zdrowotnego	264
2.2. Ograniczenie urlopu związane z nabyciem uprawnienia do emerytury	265
2.3. Prawo do kolejnego urlopu	266
2.4. Procedura udzielania urlopu zdrowotnego	266
3. Świadczenie rehabilitacyjne	274
4. Świadczenie urlopowe	278
5. Dodatek wiejski	278
6. Nagroda jubileuszowa	279
7. Nagrody za osiągnięcia	282
7.1. Nagroda dyrektora	283
7.2. Nagroda wójta, burmistrza, prezydenta	285
8. Nagrody kuratora oświaty i Ministra Edukacji Narodowej	288
9. Pomoc zdrowotna	290
10. Świadczenia dla studiujących	293
10.1. Skierowanie na studia	294
10.2. Zwolnienia i urlopy	295
10.3. Dokumentowanie toku studiów	297
10.4. Urlopy szkoleniowe	297
11. Dodatkowe wynagrodzenie roczne (trzynastka)	299

Rozdział XV

Zasady ustalania i udzielania urlopu wypoczynkowego	304
1. Zatrudnieni w placówkach feryjnych	304
1.1. Siedem dni urlopu do dyspozycji szkoły	305
1.2. Zatrudnienie w dwóch szkołach	306
1.3. Zasady i terminy ustalania i udzielania urlopu uzupełniającego	306
1.4. Urlop dla nauczycieli zerówek	308
1.5. Urlop dyrektora szkoły	309
1.6. Ekwiwalent zamiast urlopu zwyczajnego i uzupełniającego	310
1.7. Wysokość ekwiwalentu a okres świadczenia pracy	313

1.8. Zastosowanie zasady proporcjonalności a okres zatrudnienia	314
2. Zatrudnieni w placówkach nieferyjnych	315
2.1. Stosowanie zasady proporcjonalności w przypadku nawiązania lub ustania stosunku pracy	316
2.2. Udzielanie i wymiar urlopu dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy	317
2.3. Urlop uzupełniający i zaległy – różnice	318
2.4. Udzielanie i wykorzystanie urlopu	320
2.4.1. Plan urlopu albo umowa z pracodawcą	320
2.4.2. Przesunięcie terminu urlopu	320
2.4.3. Wypowiedzenie a wykorzystanie urlopu	322
2.4.4. Zawiadomienie pracodawcy	323
2.4.5. Odwołanie z urlopu	324
2.4.6. Urlop wypoczynkowy na wniosek nauczyciela po urlopie macierzyńskim i ojcowskim	326
2.4.7. Wykroczenia przeciwko prawom urlopowym	326
3. Urlop na żądanie	326
3.1. Bez konieczności wykorzystania urlopu	327
3.2. Prawo do urlopu w każdej szkole	327
3.3. Rozliczanie urlopu na żądanie w przypadku zatrudnionych w niepełnym wymiarze	328
3.4. Zgoda pracodawcy	328

Rozdział XVI

Współpraca dyrektora ze związkami zawodowymi	331
1. Kogo reprezentują i chronią związki zawodowe	331
2. Współpraca z zakładową organizacją związkową	333
3. Reprezentowanie interesów zbiorowych	334
4. Konsultacje w konkretnych sprawach	335
5. Konsultacja w przypadku wypowiedzenia i rozwiązania umowy	338
6. Realizowanie uprawnień związkowych	340

Rozdział XVII

Odpowiedzialność dyscyplinarna	344
1. Postępowanie wyjaśniające	345
1.1. Umożnienie postępowania dyscyplinarnego	346

1.2. Postanowienie o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego	347
1.3. Ustanowienie obrońców	348
1.4. Umorzenie postępowania dyscyplinarnego	349
1.5. Orzeczenia wydawane przez komisję dyscyplinarną	349
1.6. Odwołanie do odwoławczej komisji dyscyplinarnej	350
2. Odwołanie do sądu apelacyjnego (sądu pracy)	351
3. Zawieszenie nauczyciela (dyrektora) w pełnieniu obowiązków	351
4. Centralny rejestr orzeczeń dyscyplinarnych	353
4.1. Podmioty upoważnione do uzyskania informacji z rejestru	354
4.2. Uzyskiwanie informacji przez dyrektora i nauczyciela	355
4.3. Wnioskowanie o udzielenie informacji	355
4.4. Terminy usunięcia danych z rejestru	357

Rozdział XVIII

Kara porządkowa	358
1. Zamknięty katalog kar	359
2. Procedura stosowania kary	360
2.1. Odmowa pracy zdalnej	362
2.2. Przesłanki kary upomnienia i nagany	362
2.3. Zawiadomienie o zastosowanej karze	363
2.4. Przesłanki wymierzenia kary	365
2.5. Wniesienie sprzeciwu. Uwzględnienie lub odrzucenie przez pracodawcę	366
2.6. Zawiadomienie związku zawodowego	367
2.7. Uwzględnienie lub odrzucenie sprzeciwu	368
2.8. Zatarcie kary	369

Rozdział XIX

Ochrona rodzicielstwa	371
1. Szczególna ochrona stosunku pracy	371
2. Urlop macierzyński	376
2.1. Przejęcie urlopu macierzyńskiego przez ojca lub najbliższego członka rodziny	377
2.2. Urlop rodzicielski	380
2.3. Łączenie pracy z urlopem rodzicielskim	381

2.4. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego	382
2.5. Dopuszczenie do pracy po powrocie z urlopów	382
2.6. Urlop wychowawczy	383
2.7. Zaliczenie urlopu wychowawczego do stażu pracowniczego	385
2.8. Urlop ojcowski	385
3. Przerwa na karmienie	387
4. Obniżenie wymiaru czasu pracy zamiast urlopu wychowawczego	387
5. Podjęcie pracy i nauki	390
6. Szczególna ochrona umowy o pracę	391
7. Dni wolne na dziecko	392
7.1. Dni wolne na opiekę nad dzieckiem w przypadku nauczycieli	392
7.2. Dni wolne na dziecko w przypadku innych pracowników	392
7.3. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy w czasie pandemii COVID-19	393
7.4. Prawo do zasiłku opiekuńskiego na zasadach ogólnych	395
7.4.1. Zasiłek opiekuńczy dla ojca	397
7.4.2. Okresy zasiłkowe	398

Rozdział XX

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika	399
1. Najważniejsze obowiązki pracodawcy	399
2. Najważniejsze obowiązki pracownika	400
3. Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu	401
3.1. Dyskryminacja bezpośrednia	402
3.2. Dyskryminacja pośrednia	402
3.3. Zachęcanie do dyskryminacji i nakazywanie jej	403
3.4. Mobbing	404
3.5. Przeciwdziałanie mobbingowi	405
3.6. Pieniężne zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia	405
3.7. Rozwiązanie umowy i odszkodowanie w związku z mobbingiem	406
4. Przesłębstwa przeciwko prawom pracownika	407
4.1. Naruszenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy	409

4.2. Odmowa ponownego przyjęcia do pracy	409
4.3. Naruszanie prawa o ubezpieczeniach społecznych	411
4.4. Przesłanki przestępstwa przeciwko bhp	412
4.5. Obowiązek dokumentacji i powiadomienia o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej	412
5. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika	413
5.1. Niewypełnianie obowiązków związanych ze stosunkiem pracy	413
5.2. Inne wykroczenia związane z niewypełnianiem obowiązków wynikających ze stosunku pracy	420
6. Bezpieczeństwo i higiena pracy	425
7. Ubezpieczenia	426

Rozdział XXI

Emerytury	428
1. Emerytury wcześniejsze	429
1.1. Emerytura bez względu na wiek	430
1.2. Emerytura ze względu na wygaszanie gimnazjów	431
1.3. Praca w szczególnym charakterze przesłanką wcześniejszej emerytury	432
1.4. Przejście na emeryturę z art. 184 u.e.r.	433
1.5. Zaliczenie do stażu emerytalnego pracy w gospodarstwie rolnym	433
2. Zawieszenie lub zmniejszenie emerytury	434
3. Emerytury pomostowe	435
4. Świadczenie rekompensacyjne	437
5. Nauczycielskie świadczenia kompensacyjne	438
5.1. Prawo do świadczenia według wieku i płci	438
5.2. Rozwiązanie stosunku pracy	439
5.3. Powstanie, ustanie i zawieszenie	440
6. Sposoby przeliczania emerytury	443
6.1. Ponowne obliczenie z nową kwotą bazową	444
6.2. Sukcesywne doliczanie okresów składkowych	445
6.3. Waloryzowanie wskaźnika 250% podstawy wymiaru emerytury	445

WPROWADZENIE

To już piąte wydanie poradnika dla dyrektora szkoły „Szkolne prawo pracy”. Przekazujemy go Państwu z nadzieją, że po jego lekturze łatwiej będzie przedzierać się przez gąszcz przepisów i rozwiązywać nawet najbardziej skomplikowane problemy.

Trudności, które towarzyszą nam w stosowaniu szkolnego prawa pracy, w dużej mierze związane są z niedoskonałością prawa oraz jego zmiennością (liczba nowelizacji jest imponująca). Przypomnijmy, że w przypadku nauczycieli podstawowe źródła prawa pracy to Kodeks pracy, który wszedł w życie 1.01.1975 r., oraz Karta Nauczyciela, która weszła w życie 1.02.1982 r. Obie ustawy były wielokrotnie nowelizowane. Po tylu zmianach dokonywanych w różnych reżimach prawnych trudno się dziwić, że obecnie są one eklektyczne, niespójne i – co najbardziej kłopotliwe – zawierają luki prawne.

W tej książce kładziemy akcent na pragmatykę rozwiązywania problemów, począwszy od nawiązania stosunku pracy, przez określenie warunków i szczegółowe przedstawienie – krok po kroku – postępowania w sprawach dotyczących praw, zobowiązań i świadczeń wynikających ze stosunku pracy, aż do jego rozwiązania.

Chcemy zapoznać Państwa w sposób systematyczny i komplementarny ze wszystkimi instytucjami, zagadnieniami i przepisami związanymi z zatrudnieniem nauczycieli *sensu largo*.

Teresa Konarska

Rozdział I

NAWIĄZANIE STOSUNKU PRACY: SPOSÓB, TRYB, WARUNKI

Stosunek pracy zawierają dwie równoprawne strony: szkoła, którą reprezentuje dyrektor, i nauczyciel. Wspólnie określają oni treść stosunku pracy, czyli wszystkie warunki umowy.

Z nauczycielem zatrudnionym zarówno w szkole publicznej (zespole szkół w przypadku powołania zespołu jako odrębnej jednostki organizacyjnej), jak i niepublicznej na stanowisku nauczycielskim stosunek pracy nawiązuje się tylko na podstawie umowy o pracę lub mianowania. Niedopuszczalne jest zawieranie umów cywilnoprawnych. Stosunek pracy nawiązuje się tylko na podstawie Karty Nauczyciela.

Osoby niebędące nauczycielami zatrudniają się na podstawie umowy o pracę zgodnie z ustawą – Prawo oświatowe z zastosowaniem przepisów Karty Nauczyciela i Kodeksu pracy.

1. Rozróżnienie pojęć: umowy o pracę i umowy cywilnej

Zatrudnienie nauczyciela spełnia wszystkie przesłanki wynikające z definicji stosunku pracy, którą w skróconej wersji prezentuje art. 22 § 1 k.p.:

„Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego

kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem”.

Zwróćmy uwagę, że najbardziej charakterystyczne dla stosunku pracy są trzy zasady:

- osobistego świadczenia pracy, co oznacza, że pracownik nie może swoich obowiązków wypełniać za pośrednictwem innej osoby;
- odpłatności za wykonywaną pracę, co oznacza, że pracodawca obowiązany jest zatrudnić pracownika za wynagrodzeniem;
- pracy pod kierownictwem pracodawcy, co oznacza podporządkowanie pracownika w sensie wykonywania przez niego poleceń wydawanych przez przełożonego, z czym wiąże się przejście przez pracodawcę ryzyka związanego z wykonywaniem pracy.

Właśnie praca **pod kierownictwem pracodawcy** wskazuje na najważniejszą różnicę między umową o pracę a umową cywilnoprawną. **Umowy cywilne** różnią się od **umów o pracę** przede wszystkim tym, że osoby wykonujące pracę na ich podstawie **samodzielnie** podejmują się wykonania określonych czynności, zarówno w sensie organizacyjnym, jak i majątkowym.

Umowa zlecenia (art. 734–751 k.c.) polega na tym, że zleceniodawca upoważnia zleceniobiorcę do dokonania określonej czynności prawnej, a zleceniobiorca zobowiązuje się tę czynność dokonać. Jest to tzw. **umowa starannego działania**.

Umowa o dzieło (art. 627–646 k.c.) sprowadza się do tego, że przyjmujący zamówienie, czyli wykonawca, zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający zobowiązuje się do zapłaty wynagrodzenia. Potocznie mówi się, że jest to **umowa rezultatu** (pracy ludzkiej).

Jak więc wynika ze skonfrontowania tych pojęć, w szkole, zarówno publicznej, jak i niepublicznej, nauczyciel może być zatrudniony tylko na podstawie umowy o pracę.

Kodeks pracy nie dopuszcza zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną, jeżeli praca jest wykonywana przy zachowaniu warunków

wynikających z definicji stosunku pracy. Jeżeli pracodawca tego nie respektuje, traktowane jest to jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 § 1 pkt 1 k.p.). *Nota bene* w przypadku szkół publicznych wszelkie wątpliwości wyjaśnia art. 10 ust. 1 KN, który stanowi, że:

„Stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w przypadku powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej – w zespole szkół **na podstawie umowy o pracę lub mianowania** [...]”.

Zatrudnienie w warunkach określonych przez art. 22 § 1 k.p., definiujący stosunek pracy, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy.

2. Definicja pracodawcy

Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, w przypadku oświaty zaś – szkoła, zespół szkół lub placówka. W dalszej części książki dla tych trzech podmiotów używane będzie pojęcie szkoły.

Zgodnie z art. 3¹ § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną, czyli w naszym przypadku szkołę, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Jest to więc dyrektor szkoły lub placówki.

Równoprawnymi stronami stosunku pracy są zatem: szkoła, którą reprezentuje dyrektor, i nauczyciel. Wspólnie określają treść stosunku pracy (czyli jej wszystkie warunki).

3. Zawieranie umowy o pracę (rokowania i oferta)

Pracodawca po raz pierwszy w relacje prawne z ewentualnym pracownikiem wchodzi w momencie, w którym podejmuje rozmowy na temat warunków zawieranej umowy. Są to tzw. **rokowania**. Jeżeli w ich trakcie

zostaną uzgodnione wszystkie warunki, a przynajmniej te najważniejsze, stanowiące *essentialia negotii* umowy, czyli rodzaj pracy, czas i wynagrodzenie – umowa jest już zawarta. Można ją także zawrzeć, przyjmując **oferę** (wniosek, podanie) złożoną przez pracownika.

Negocjacje w trakcie procesu rekrutacji należy prowadzić w sposób lojalny, a uzyskane tą drogą informacje powinny być zachowane w tajemnicy. Najważniejsze jest jednak **równe traktowanie potencjalnych pracowników**, czyli przestrzeganie zasady równego traktowania, niedyskryminowania. Mówi o tym Kodeks pracy w art. 183a § 1:

„Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia [...]”.

Jeżeli potencjalny pracownik uzna, że był dyskryminowany, może wystąpić do sądu pracy. Zgodnie bowiem z art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Ponadto, zgodnie z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p., odmowa nawiązania stosunku pracy uważana jest za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

4. Żądanie nawiązania umowy

Pracodawca, który deklaruje ustnie lub pisemnie nawiązanie umowy o pracę (przrzeczenie umowy), w razie jej niedotrzymania musi się liczyć z żądaniem nawiązania umowy o pracę. Zgodnie z art. 264 § 3 k.p. żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przez pracodawcę przyjęcia do pracy.

5. Warunki, w jakich umowa dochodzi do skutku

Kodeks pracy w art. 29 § 2 stanowi, że umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jednakże, mimo niezachowania tej formy, umowa dochodzi do skutku, gdyż **Kodeks pracy nie przewiduje w tym przypadku rygору nieważności**. Umowa ustna jest więc ważna. Co więcej, możliwe jest zawarcie umowy nawet bez wyraźnego oświadczenia woli stron. Zgodnie bowiem z art. 60 k.c. oświadczenie woli to każde zachowanie się osoby, które wyraża jej wolę w sposób dostateczny. Jeżeli więc strony w czasie rokowań, czyli rozmowy, uznały, że akceptują warunki umowy, w następstwie czego nauczyciel podjął wykonywanie pracy, to została ona zawarta. Wówczas doszło bowiem do zawarcia umowy w sposób dorozumiany. Dodajmy, że umowa może być zawarta także przez **dopuszczenie pracownika do pracy**.

Jeżeli umowę zawarto bez zachowania formy pisemnej, pracodawca powinien przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, jej rodzaju oraz warunków.

Pamiętajmy, że umowa jest kontynuowana, mimo że dyrektor nie potwierdzi na piśmie jej warunków. Dla ważności umowy nie ma to znaczenia. Natomiast niewątpliwie dyrektor popełnia wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281 § 1 pkt 2 k.p.). Zgodnie z art. 29 § 3 k.p. pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
- częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę;
- wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego;
- obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę;
- układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty, a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników

W poradniku omówione zostały prawne aspekty zatrudniania nauczycieli oraz innych pracowników oświaty. Skupiono się przede wszystkim na pragmatyce rozwiązywania problemów, począwszy od nawiązania stosunku pracy, przez określenie warunków i szczegółowe przedstawienie, krok po kroku, postępowania w sprawach dotyczących praw, zobowiązań i świadczeń wynikających ze stosunku pracy, aż do jego rozwiązania, w tym m.in.:

- sposoby, tryby i warunki nawiązania, przekształcenia i rozwiązania stosunku pracy;
- ocenę pracy, ustalanie kwalifikacji i awans zawodowy nauczyciela;
- wynagrodzenie i czas pracy nauczyciela oraz inne świadczenia i uprawnia, w tym emerytury;
- ustalanie i udzielanie urlopu wypoczynkowego;
- wydawanie świadectw pracy;
- odpowiedzialność dyscyplinarną i kary porządkowe oraz wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Publikacja przeznaczona jest dla pracowników oświaty, nauczycieli oraz dyrektorów i kadry zarządzającej szkół. Zainteresuje również pracowników urzędów gmin i powiatów.

Teresa Konarska – prawnik; właścicielka kancelarii prawnej zajmującej się prawem pracy i prawem oświatowym; redaktor, komentator i publicysta prawny; prowadzi szkolenia z zakresu prawa pracy i prawa oświatowego.



9788382237733 W05P01

ISBN 978-83-8223-773-3



9 788382 237733

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLWUER.PL

WWW.PROFINFO.PL

CENA 49 ZŁ (W TYM 5% VAT)