

STOSUNKI PRACY NAUCZYCIELI PUBLICZNYCH SZKÓŁ I PLACÓWEK OŚWIATOWYCH

Dariusz Dwojewski, Helena Szewczyk

DOBRE PRAKTYKI W OŚWIACIE

STOSUNKI PRACY NAUCZYCIELI PUBLICZNYCH SZKÓŁ I PLACÓWEK OŚWIATOWYCH

Dariusz Dwojewski, Helena Szewczyk

DOBRE PRAKTYKI W OŚWIACIE

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 23 listopada 2021 r.

Recenzent
Dr hab. Teresa Liszcz

Wydawca serii
Elżbieta Piotrowska-Albin

Wydawca
Izabella Małecka

Redaktor prowadzący
Paulina Ambroży

Opracowanie redakcyjne
Agnieszka Witczak

Projekt okładek serii
Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

Autorstwo poszczególnych części:

Dariusz Dwojewski – rozdz. 1–8

Helena Szewczyk – rozdz. 9–13

prawolubni

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.

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

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2022

ISBN 978-83-8246-526-6

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 22 535 82 19
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Książkę tę dedykujemy
wszystkim Nauczycielom, Wychowawcom i Katechetom,
aby kierowali się w pracy i w życiu prawdą, dobrem wspólnym
oraz pozostali wierni swemu powołaniu.

SPIS TREŚCI

| | |
|---|----|
| Wykaz skrótów | 15 |
| Wstęp | 19 |
| Rozdział 1 | |
| Źródła prawa w zakresie stosunku pracy nauczycieli | 21 |
| 1.1. Karta Nauczyciela jako podstawowe źródło stosunku pracy nauczyciela | 21 |
| 1.1.1. Ograniczenia stosowania przepisów Karty Nauczyciela ze względu na obowiązujący nauczycieli wymiar zajęć..... | 23 |
| 1.1.2. Ograniczenia wynikające z miejsca zatrudnienia nauczyciela..... | 27 |
| 1.2. Kodeks pracy jako subsydiarne źródło prawa pracy..... | 48 |
| 1.3. Inne powszechnie obowiązujące źródła prawa stosunku pracy nauczycieli | 55 |
| 1.4. Korelacje Karty Nauczyciela z innymi pragmatykami pracowniczymi | 58 |
| 1.4.1. Ustawa o pracownikach samorządowych..... | 58 |
| 1.4.2. Ustawa o służbie cywilnej | 61 |
| 1.5. Regulaminy i statuty | 69 |
| 1.6. Akty prawa miejscowego..... | 71 |
| Rozdział 2 | |
| Szkoła jako pracodawca | 77 |
| 2.1. Miejsce zatrudnienia jako czynnik determinujący sytuację prawną nauczyciela | 77 |
| 2.1.1. Szkoły i placówki samorządowe..... | 78 |
| 2.1.2. Szkoły i placówki prowadzone przez organy administracji rządowej..... | 79 |
| 2.2. Zatrudnianie nauczycieli w zespołach szkół..... | 81 |
| 2.3. Połączenie szkół w zespół, włączenie lub wyłączenie szkoły z zespołu w kontekście przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę | 83 |
| 2.4. Dodatkowe zatrudnienie nauczyciela u tego samego pracodawcy | 90 |

| | |
|--|----|
| 2.4.1. Prawne uwarunkowania zatrudnienia nauczycieli na podstawie kilku stosunków pracy u jednego pracodawcy | 91 |
| 2.4.2. Umowy cywilnoprawne z nauczycielami | 96 |

Rozdział 3

| | |
|---|-----|
| Kwalifikacje zawodowe nauczycieli | 103 |
| 3.1. Wymogi dotyczące wykształcenia | 104 |
| 3.2. Przestrzeganie podstawowych zasad moralnych | 108 |
| 3.3. Warunki zdrowotne..... | 110 |
| 3.4. Szczegółowe wymogi kwalifikacyjne na stanowisku nauczyciela | 111 |
| 3.4.1. Obywatelstwo..... | 111 |
| 3.4.2. Pełna zdolność do czynności prawnych i korzystanie z praw publicznych | 113 |
| 3.4.3. Toczące się przeciwko kandydatowi postępowanie karne lub dyscyplinarne | 115 |
| 3.4.4. Niekaralność dyscyplinarna..... | 116 |
| 3.4.5. Niekaralność za przestępstwo umyślne | 118 |
| 3.4.6. Posiadanie kwalifikacji wymaganych do pracy na określonym stanowisku..... | 121 |
| 3.4.7. Możliwość zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony | 129 |

Rozdział 4

| | |
|--|-----|
| Podstawy zatrudnienia nauczycieli | 131 |
| 4.1. Umowa o pracę na czas określony | 134 |
| 4.1.1. Umowa zawarta na okres stażu..... | 134 |
| 4.1.2. Umowa w czasie stanu nieczynnego | 134 |
| 4.1.3. Umowa z przyczyn organizacyjnych..... | 135 |
| 4.1.4. Umowa na realizację zajęć finansowanych ze środków Unii Europejskiej..... | 144 |
| 4.1.5. Umowa zawierana na czas nieobecności w pracy innego nauczyciela | 147 |
| 4.2. Umowa na czas nieokreślony | 152 |
| 4.3. Mianowanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy z nauczycielem | 156 |
| 4.3.1. Pojęcie i zakres stosowania mianowania | 156 |
| 4.3.2. Charakter prawny aktu mianowania jako aktu nawiązującego stosunek pracy | 160 |
| 4.4. Zatrudnienie dyrektora szkoły..... | 163 |
| 4.5. Dyrektor jako kierownik samorządowej jednostki organizacyjnej | 171 |

Rozdział 5

| | |
|--|------------|
| Powstanie stosunku pracy nauczyciela | 179 |
| 5.1. Elementy treści stosunku pracy nauczyciela | 179 |
| 5.1.1. Stanowisko i miejsce pracy nauczyciela | 181 |
| 5.1.2. Termin rozpoczęcia pracy | 183 |
| 5.1.3. Wynagrodzenie za pracę | 184 |
| 5.1.4. Wymiar czasu pracy | 187 |
| 5.1.5. Odrębności dotyczące ustalania treści stosunku pracy nauczyciela zatrudnianego w zespole szkół | 189 |
| 5.2. Sposoby zawarcia umowy o pracę | 191 |
| 5.2.1. Oferta | 191 |
| 5.2.2. Rokowania | 192 |
| 5.2.3. Przedwstępna umowa o pracę | 193 |
| 5.3. Forma zawarcia stosunku pracy | 195 |
| 5.4. Dane osobowe | 196 |

Rozdział 6

| | |
|---|------------|
| Skutki prawne wadliwego nawiązania stosunku pracy z nauczycielem | 203 |
| 6.1. Ustalenie właściwej podstawy stosunku pracy | 204 |
| 6.2. Wygaśnięcie stosunku pracy | 207 |
| 6.3. wypowiedzenie stosunku pracy | 213 |
| 6.4. Przywrócenie nauczyciela do pracy ze stanu nieczynnego | 217 |

Rozdział 7

| | |
|---|------------|
| Zmiana treści stosunku pracy nauczyciela | 223 |
| 7.1. Zmiana treści stosunku pracy zawartego na podstawie mianowania | 223 |
| 7.1.1. Zmiana wymiaru zajęć | 224 |
| 7.1.2. Zmiana stanowiska | 229 |
| 7.1.3. Zmiana miejsca pracy | 231 |
| 7.1.4. Zmiana wynagrodzenia | 235 |
| 7.2. Zmiana treści umowy o pracę nauczyciela | 241 |
| 7.2.1. Porozumienie zmieniające umowę o pracę | 241 |
| 7.2.2. Wypowiedzenie warunków umowy o pracę nauczyciela | 242 |

Rozdział 8

| | |
|--|------------|
| Awans zawodowy nauczycieli | 245 |
| 8.1. Uzyskanie stopnia awansu zawodowego bez konieczności odbywania stażu | 246 |
| 8.2. Wymogi dotyczące awansu zawodowego | 250 |
| 8.2.1. Wymagania kwalifikacyjne | 250 |
| 8.2.2. Staż | 251 |
| 8.2.3. Wymagania na poszczególne stopnie awansu zawodowego | 262 |

| | |
|--|-----|
| 8.2.4. Ocena dorobku zawodowego..... | 266 |
| 8.2.5. Postępowanie kwalifikacyjne i egzaminacyjne..... | 269 |
| 8.3. Szczególny tryb awansu zawodowego..... | 280 |
| 8.3.1. Awans zawodowy dyrektora szkoły..... | 281 |
| 8.3.2. Awans zawodowy nauczycieli zatrudnionych w organach administracji..... | 285 |
| 8.3.3. Awans zawodowy działaczy związkowych..... | 288 |
| 8.3.4. Powierzenie lub utrata stanowiska a awans zawodowy..... | 290 |
| 8.4. Nadzór nad awansem zawodowym nauczycieli..... | 292 |

Rozdział 9

| | |
|---|------------|
| Ustanie stosunku pracy z nauczycielem..... | 297 |
| 9.1. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania..... | 297 |
| 9.1.1. Uwagi wprowadzające..... | 297 |
| 9.1.2. Rozwiązanie stosunku pracy na wniosek nauczyciela mianowanego oraz za porozumieniem stron..... | 300 |
| 9.1.3. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania w razie jego czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą..... | 306 |
| 9.1.4. Rozwiązanie stosunku pracy w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy oraz w razie nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne..... | 314 |
| 9.1.5. Rozwiązanie stosunku pracy w razie uzyskania negatywnej oceny pracy..... | 319 |
| 9.1.6. Rozwiązanie stosunku pracy w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii..... | 324 |
| 9.2. Rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 20 Karty Nauczyciela (z przyczyn dotyczących pracodawcy)..... | 327 |
| 9.2.1. Całkowita likwidacja szkoły..... | 327 |
| 9.2.2. Częściowa likwidacja szkoły..... | 338 |
| 9.2.2.1. Pojęcie częściowej likwidacji szkoły..... | 338 |
| 9.2.2.2. Kryteria doboru do zwolnienia..... | 343 |
| 9.2.2.3. Ochrona związkowa..... | 347 |
| 9.2.2.4. Ograniczenie zatrudnienia nauczyciela mianowanego..... | 347 |
| 9.2.2.5. Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny jako specjalny środek ochrony trwałości zatrudnienia..... | 354 |
| 9.2.3. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę..... | 365 |
| 9.2.4. Przekazanie szkoły publicznej osobie fizycznej lub prawnej..... | 370 |
| 9.3. Wygaśnięcie stosunku pracy z nauczycielem..... | 376 |

| | |
|--|-----|
| 9.3.1. Uwagi wprowadzające | 376 |
| 9.3.2. Nieprzystąpienie do pracy..... | 379 |
| 9.3.3. Upływ okresu pozostawania w stanie nieczynnym | 382 |
| 9.3.4. Prawomocne skazanie na karę pozbawienia prawa wykonywania zawodu albo karę pozbawienia praw publicznych lub utrata pełnej zdolności do czynności prawnych..... | 384 |
| 9.3.5. Prawomocne skazanie za przestępstwo popełnione umyślnie lub umyślne przestępstwo skarbowe oraz upływ trzymiesięcznego okresu odbywania kary pozbawienia wolności | 387 |
| 9.3.6. Prawomocne ukaranie nauczyciela w postępowaniu dyscyplinarnym..... | 391 |
| 9.3.7. Nawiązanie stosunku pracy na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo gdy do jego nawiązania doszło z naruszeniem warunków niezbędnych do zatrudnienia nauczyciela | 396 |
| 9.3.8. Śmierć nauczyciela | 404 |
| 9.4. Ustanie umownego stosunku pracy z nauczycielem. Roszczenia przysługujące nauczycielom z tytułu bezprawnego rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy | 410 |
| 9.5. Szczególna ochrona trwałości zatrudnienia nauczyciela | 420 |
| 9.6. Ochrona związkowa nauczyciela przed rozwiązaniem stosunku pracy..... | 434 |

Rozdział 10

| | |
|---|------------|
| Warunki pracy nauczycieli | 443 |
| 10.1. Ochrona życia i zdrowia oraz ochrona nauczycieli przed przemocą | 443 |
| 10.1.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy nauczycieli. Odpowiedzialność karna pracodawcy | 443 |
| 10.1.2. Ochrona nauczycieli przed przemocą w pracy lub w związku z pracą | 449 |
| 10.1.3. Ochrona publiczna nauczyciela | 454 |
| 10.1.4. Pomoc zdrowotna | 456 |
| 10.1.5. Urlop dla poratowania zdrowia (tzw. urlop zdrowotny) | 458 |
| 10.2. Czas pracy nauczycieli..... | 462 |
| 10.2.1. Obowiązkowe pensum ustalone przez organ prowadzący | 462 |
| 10.2.2. Ewidencja czasu pracy | 468 |
| 10.2.3. Pensum rozszerzone, łączone oraz równoważone. Różny wymiar zajęć | 469 |
| 10.2.4. Obniżenie pensum | 471 |
| 10.2.5. Praca w porze nocnej..... | 474 |
| 10.2.6. Pięciodniowy tydzień pracy | 476 |
| 10.2.7. Godziny ponadwymiarowe | 477 |

| | |
|---|-----|
| 10.3. Odrębności w zakresie urlopów i innych przerw w wykonywaniu pracy nauczycieli | 483 |
| 10.3.1. Urlopy wypoczynkowe nauczycieli | 483 |
| 10.3.1.1. Urlop wypoczynkowy w szkołach i placówkach feryjnych | 483 |
| 10.3.1.2. Urlop uzupełniający | 485 |
| 10.3.1.3. Urlop wypoczynkowy w szkołach i placówkach nieferyjnych | 486 |
| 10.3.1.4. Zasady udzielania urlopu wypoczynkowego..... | 488 |
| 10.3.1.5. Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy..... | 490 |
| 10.3.2. Urlopy związane z pełnieniem funkcji rodzicielskich | 491 |
| 10.3.2.1. Urlop macierzyński | 491 |
| 10.3.2.2. Urlop rodzicielski | 494 |
| 10.3.2.3. Urlop ojcowski | 495 |
| 10.3.2.4. Urlop wychowawczy..... | 496 |
| 10.3.3. Urlopy płatne związane z kształceniem się nauczycieli | 498 |
| 10.3.4. Urlopy bezpłatne i przerwy w wykonywaniu pracy | 499 |
| 10.3.5. Świadczenie urlopowe | 500 |

Rozdział 11

| | |
|--|------------|
| Warunki płacy nauczycieli | 503 |
| 11.1. Wynagrodzenie za pracę nauczycieli | 503 |
| 11.1.1. Wynagrodzenie średnie oraz wynagrodzenie całkowite | 503 |
| 11.1.2. Wynagrodzenie zasadnicze | 505 |
| 11.1.3. Dodatki | 507 |
| 11.1.3.1. Dodatek funkcyjny i dodatek motywacyjny..... | 507 |
| 11.1.3.2. Dodatek stażowy..... | 509 |
| 11.1.3.3. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych | 512 |
| 11.1.3.4. Wynagrodzenie nauczycieli prowadzących zajęcia finansowane ze środków unijnych | 513 |
| 11.1.3.5. Dodatek uzupełniający | 515 |
| 11.1.4. Nagroda jubileuszowa | 517 |
| 11.1.5. Nagrody z okazji Dnia Edukacji Narodowej i inne nagrody okolicznościowe..... | 519 |
| 11.1.6. Odprawa emerytalna dla nauczycieli | 522 |
| 11.2. Inne świadczenia związane z pracą | 525 |
| 11.2.1. Dodatek wiejski | 525 |
| 11.2.2. Zasiłek na zagospodarowanie | 526 |
| 11.2.3. Prawo do lokalu i dodatku mieszkaniowego | 528 |
| 11.3. Zasady ustalania wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą | 530 |

| | |
|--|------------|
| Rozdział 12 | |
| Szczególne obowiązki i odpowiedzialność nauczycieli | 535 |
| 12.1. Obowiązki nauczycieli | 535 |
| 12.1.1. Rodzaje obowiązków nauczycieli | 535 |
| 12.1.2. Ocena wykonania obowiązków przez nauczycieli | 538 |
| 12.2. Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna nauczycieli | 546 |
| 12.2.1. Pojęcie odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej..... | 546 |
| 12.2.2. Zasady odpowiedzialności dyscyplinarnej..... | 553 |
| | |
| Rozdział 13 | |
| Rozwiązywanie sporów z zakresu stosunków pracy nauczycieli..... | 563 |
| 13.1. Sposoby rozwiązywania sporów nauczycieli | 563 |
| 13.2. Dochodzenie roszczeń przed sądami pracy..... | 570 |
| | |
| Zakończenie | 573 |
| | |
| Bibliografia | 587 |
| | |
| Wykaz orzecznictwa | 601 |
| | |
| Wykaz aktów prawnych | 617 |

WSTĘP

Zagadnienie zatrudnienia w szkolnictwie powszechnym i oświacie zasługuje na szczególną uwagę ze względu na swą społeczną doniosłość. Reforma kadr zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych spowodowana została koniecznością uwzględnienia skutków zachodzących przemian społeczno-ekonomicznych w naszym kraju w warunkach transformacji ustroju. Powstanie nowoczesnego i jednocześnie opartego na tradycjach szkolnictwa i oświaty było związane z dążeniem do zapewnienia kadr pracowniczych, które w sposób fachowy i kompetentny będą realizować zadania państwa. Ma to znaczenie zwłaszcza po wejściu Polski do Unii Europejskiej. W społecznej dyskusji nad przyszłym kształtem szkolnictwa powszechnego i oświaty ostatecznie opowiedziano się za zawodowym statusem wykwalifikowanych nauczycieli, dzięki którym zadania państwa będą sprawnie i efektywnie realizowane. Z tego punktu widzenia kwestią szczególnie ważną dla prawidłowego funkcjonowania państwa jest właściwe unormowanie statusu prawnego osób zatrudnionych w tej części sektora publicznego.

Podjmując analizę problematyki statusu prawnego nauczycieli, należy zdawać sobie sprawę ze złożoności i obszerności przedstawianej materii ustawowej. W pracy starano się ukazać aktualną sytuację prawną nauczycieli w oparciu o dorobek polskiej literatury prawniczej oraz obszernego orzecznictwa sądowego, a także doświadczenia praktyczne. Praca ta nie mogła jednak wyczerpać i nie wyczerpuje całości tej bogatej problematyki. Przedstawiono w niej natomiast istotne kwestie związane ze specyfiką pracy w szkołach i placówkach oświatowych oraz starano się ukazać związane z tym odrębności. Jej celem jest bowiem naświetlenie wielu zagadnień związanych ze szczególnym rodzajem zatrudnienia w oparciu o Kartę Nauczyciela. Kwestie te trudno poddają się analizie jurydycznej, a prawna regulacja statusu prawnego osób zatrudnionych w służbie publicznej jest nadal niedoskonała i budzi liczne wątpliwości w procesie stosowania prawa. W pracy dokonano interpretacji licznych przepisów prawnych, które są źródłem rozbieżnej wykładni oraz podjęto próbę rozwiązania wielu związanych z tym problemów. Zostały w niej natomiast świadomie pominięte kwestie regulowane przepisami powszechnego prawa pracy. W tym zakresie można bowiem sięgnąć do licznych podręczników, monografii i komentarzy z zakresu prawa pracy.

Praca łączy w sobie elementy teoretyczne i praktyczne. Dlatego zachowa ona swą aktualność także po wprowadzeniu ewentualnych zmian w Karcie Nauczyciela, jako że jej podstawowe konstrukcje prawa, wypracowane przez dziesięciolecia, tak szybko nie ulegną zmianom.

Praca jest skierowana przede wszystkim do osób stosujących prawo pracy w praktyce: sędziów sądów pracy, adwokatów, radców prawnych, pracowników działów kadr, członków organizacji związkowych oraz inspekcji pracy. Niniejsze opracowanie może być również pomocne: wszystkim nauczycielom zatrudnionym w szkołach i placówkach oświatowych, studentom wydziałów prawa i administracji, zarządzania i pedagogiki, a także innym osobom zainteresowanym tematyką zatrudnienia w szkolnictwie i oświacie.

W pracy został uwzględniony stan prawny na dzień 23.11.2021 r.

Rozdział 1

ŹRÓDŁA PRAWA W ZAKRESIE STOSUNKU PRACY NAUCZYCIELI

Stosownie do treści art. 9 § 1 Kodeksu pracy¹ źródłami prawa pracy są przepisy tego Kodeksu oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

W świetle tej normy źródła w prawie pracy dzieli się na dwie grupy. Do pierwszej należy zakwalifikować źródła prawa powszechnie obowiązujące, wymienione w art. 87 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r.², tj.: konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia. Drugą grupę źródeł prawa pracy stanowią przepisy określane jako specyficzne, autonomiczne czy swoiste źródła prawa pracy, obowiązujące ograniczony krąg podmiotów³. Do tej kategorii źródeł zaliczamy, na podstawie art. 9 § 1 k.p.: układy zbiorowe pracy, inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy⁴.

1.1. Karta Nauczyciela jako podstawowe źródło stosunku pracy nauczyciela

Podstawowym aktem prawnym normującym stosunki pracy nauczycieli jest ustawa z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela⁵. Ustawie tej podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w:

¹ Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.

² Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.

³ L. Florek, *Autonomiczne (pozaustawowe) źródła prawa pracy* [w:] *Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowiakowi*, red. B. von Maydell, T. Zieliński, Warszawa 1999, s. 48–50.

⁴ Tak np. M. Barzycka-Banaszczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 22.

⁵ Dz.U. z 2021 r. poz. 1762.

- 1) publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz placówkach doskonalenia nauczycieli działających na podstawie ustawy z 14.12.2016 r. – Prawo oświatowe⁶, z zastrzeżeniem ust. 2 pkt 1a, lb oraz pkt 2 lit. a;
- 2) zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich działających na podstawie ustawy z 26.10.1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich⁷;
- 3) publicznych kolegiach pracowników służb społecznych.

Zakres podmiotowy Karty Nauczyciela odnosi się więc do dwóch elementów: miejsca zatrudnienia oraz zajmowanego stanowiska (nauczyciel, wychowawca, inny pracownik pedagogiczny). Regulacja ta wskazuje, że nie każdy pracownik zatrudniony w szkołach i placówkach wymienionych w art. 1 ust. 1 KN jest objęty jej przepisami. Jest to cecha wyróżniająca Kartę Nauczyciela spośród pragmatyk zawodowych⁸.

Pracownikami objętymi przepisami Karty Nauczyciela są więc osoby zatrudnione u konkretnych pracodawców na ściśle określonych stanowiskach pracy. Stanowiskami tymi są stanowiska nauczyciela, wychowawcy oraz pracownika pedagogicznego. Bliższe zdefiniowanie tych stanowisk budzi jednak wątpliwości. Słownik wyrażeń ustawowych używanych w Karcie Nauczyciela zawiera art. 3 pkt 1 tej ustawy, który stanowi, że pojęciem nauczyciela określa się nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach wymienionych w art. 1 ust. 1.

Szczególnie nieostre jest pojęcie innego pracownika pedagogicznego, a ustalenie jego desygnatu jest niezwykle istotne dla ustalenia zakresu podmiotowego Karty Nauczyciela. Wprawdzie zarówno treść art. 1 ust. 1 KN, jak i ustawowa definicja pojęcia nauczyciela wskazują na otwarty charakter pojęcia innego pracownika pedagogicznego, jednak w naszej opinii wykaz stanowisk pedagogicznych funkcjonujących w szkołach i placówkach publicznych ma charakter zamknięty. Podstawową konsekwencją zatrudnienia na określonym stanowisku jest określony tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych. Wymiar tych zajęć określony został częściowo w art. 42 ust. 3 KN, natomiast w pozostałym zakresie ustawodawca delegował uprawnienie do ustalenia obowiązkowego wymiaru zajęć na organy stanowiące jednostek

⁶ Dz.U. z 2021 r. poz. 1082 ze zm.

⁷ Dz.U. z 2018 r. poz. 969.

⁸ Tytułem przykładu można wskazać ustawę o pracownikach samorządowych, która wyróżnia tę grupę pracowników wyłącznie na podstawie kryterium miejsca zatrudnienia (art. 2 u.p.s.). Koncepcja ta krytykowana jest w literaturze. Wskazuje się, że miejsce zatrudnienia jako kryterium wyróżniające kategorię pracowników samorządowych prowadzi do fałszywego wniosku, że mamy tu do czynienia z odrębną grupą zawodową, która powinna mieć szczególnie status prawny. Tymczasem nie ma żadnych istotnych powodów, aby wyróżniać sytuację prawną osób zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych samorządu terytorialnego na stanowiskach nieurzędniczych – pracownicy ci powinni podlegać bezpośrednio normom powszechnego prawa pracy (Z. Góral, *Zakres i cel odmiennej regulacji samorządowych stosunków pracy w relacji do kodeksu pracy* [w:] *Stosunki pracy pracowników samorządowych*, red. M. Stec, Warszawa 2008; H. Szewczyk, *Glosa do uchwały SN z 27.04.2004 r., II PZP 3/04, GSP-Prz.Orz. 2005/4*).

samorządu terytorialnego prowadzących szkoły lub placówki. Powyższe oznacza, że każde stanowisko pedagogiczne musi mieć określony tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Z tych też względów przyjąć należy, że katalog stanowisk pedagogicznych wynikających z art. 42 ust. 3 oraz ust. 7 KN jest katalogiem zamkniętym i pracownicy zatrudnieni na stanowiskach w szkołach i placówkach wymienionych w art. 1 ust. 1 KN objęci są przepisami tej pragmatyki zawodowej. Każda pragmatyka ze swojej istoty musi mieć charakter zamknięty i stosowana jest w odniesieniu do ściśle określonej kategorii pracowników.

Reasumując, wskazać należy, że przepisami Karty Nauczyciela będą objęci wyłącznie pracownicy zatrudnieni na stanowisku nauczyciela, wychowawcy i stanowiskach pedagogicznych określonych w art. 42 ust. 7 pkt 3 KN, tj.: pedagodzy, psychologzy, logopedzi, doradcy zawodowi prowadzący zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu w celu wspomagania uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 47 ust. 1 pkt 5 pr. ośw., oraz bibliotekarze bibliotek pedagogicznych.

1.1.1. Ograniczenia stosowania przepisów Karty Nauczyciela ze względu na obowiązujący nauczycieli wymiar zajęć

Zakres stosowania pragmatyki nauczycielskiej związany jest między innymi z wymiarem obowiązkowych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, realizowanych przez nauczyciela. Karta Nauczyciela przewiduje, że niektóre uprawnienia nauczycieli uwarunkowane są zatrudnieniem w pełnym wymiarze zajęć, część zależy od zatrudnienia w wymiarze co najmniej połowy obowiązkowego wymiaru zajęć, pozostałe przywileje nauczycielskie nie są zależne od wymiaru etatu.

Rozważania niniejsze należy jednak rozpocząć od wyjaśnień w zakresie sposobu ustalenia obowiązkowego wymiaru zajęć nauczyciela. Przepisy Karty Nauczyciela regulujące niektóre uprawnienia nauczycieli posługują się pojęciem tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Zasadniczo tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć dla nauczycieli na poszczególnych stanowiskach określa Karta Nauczyciela (art. 42 ust. 3). Przepis ten nie ustala jednak wymiaru zajęć dla wszystkich kategorii nauczycieli. Dla nauczycieli, których wymiar zajęć nie został ustalony Kartą Nauczyciela, wymiar ten ustala w trybie uchwały organ prowadzący szkołę (art. 42 ust. 7 pkt 3 KN). W myśl tego przepisu do właściwości organu prowadzącego należy ustalenie obowiązkowego wymiaru zajęć dla:

- nauczycieli szkół niewymienionych w art. 42 ust. 3 KN,
- nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych zatrudnionych na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, w urzędach organów administracji rządowej,
- nauczycieli prowadzących kształcenie w formie zaocznej,

- nauczycieli kolegów pracowników służb społecznych,
- nauczycieli kształcenia na odległość,
- bibliotekarzy bibliotek pedagogicznych,
- pedagogów, psychologów, logopedów, terapeutów pedagogicznych, doradców zawodowych, z wyjątkiem nauczycieli zatrudnionych w poradniach psychologiczno-pedagogicznych, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 22 godzin,
- nauczycieli przedszkoli i innych placówek przedszkolnych pracujących z grupami obejmującymi dzieci sześciolatnie i dzieci młodsze, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 25 godzin,
- nauczycieli praktycznej nauki zawodu we wszystkich typach szkół i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 20 godzin,
- oraz zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć w formie zaocznej i w kształceniu na odległość.

Karta Nauczyciela w najpełniejszym zakresie stosowana jest do nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć. Możliwość zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, zgodnie z art. 10 ust. 5 pkt 6 KN, jest także jedną z przesłanek nawiązania z nauczycielem stosunku pracy na podstawie mianowania. Zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć warunkuje także możliwość skorzystania przez nauczyciela z urlopu dla poratowania zdrowia (art. 73 ust. 1 KN), a także skorzystania z urlopu szkoleniowego i ulg związanych z doksztalcaniem się, które przysługują jedynie nauczycielom zatrudnionym w pełnym wymiarze zajęć⁹.

Zasadniczo jednak zakres stosowania przepisów Karty Nauczyciela uzależniony jest od zatrudnienia nauczyciela w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. Zgodnie z art. 91b ust. 1 tej ustawy do nauczyciela zatrudnionego w wymiarze niższym niż połowa obowiązującego wymiaru zajęć nie stosuje się przepisów art. 54 ust. 5, art. 72 i 86–90 KN. Regulacja ta sprawia, że nauczyciel realizujący w ramach stosunku pracy poniżej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć nie ma prawa do dodatku wiejskiego, który przysługuje w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego nauczycielom zatrudnionym na wsi lub w miastach liczących do 5000 mieszkańców (art. 54 ust. 5 KN).

Nauczyciel, który zostaje zatrudniony w wymiarze poniżej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, nie może korzystać z dodatkowej formy pomocy zdrowotnej, finansowanej z budżetów organów prowadzących szkołę, zgodnie z art. 72 KN.

⁹ Zob. art. 68 ust. 1 KN oraz § 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 19.12.2000 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania nauczycielom urlopów dla dalszego kształcenia się, dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych i z innych ważnych przyczyn oraz ulg i świadczeń związanych z tym kształceniem, a także organów uprawnionych do ich udzielania (Dz.U. z 2001 r. Nr 1, poz. 5).

Wyłączenie stosowania przepisów art. 86–90 KN w stosunku do nauczycieli zatrudnionych w wymiarze poniżej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć oznacza znaczne ograniczenia specjalnych uprawnień emerytalnych tej grupy. Zgodnie z art. 86 *in fine* KN nauczyciel zaliczany jest do pracowników wykonujących pracę w szczególnym charakterze. Przepis ten stał się jednak nieaktualny z chwilą wejścia w życie ustawy z 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych¹⁰. W załączniku nr 2 (pkt 21) do ww. ustawy, obejmującym wykaz prac o szczególnym charakterze, zostały wymienione jedynie prace nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, młodzieżowych ośrodkach socjoterapii, ośrodkach szkolno-wychowawczych, schroniskach dla nieletnich oraz zakładach poprawczych, zgodnie z przepisami ustawy z 26.10.1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich. Oznacza to, że pozostałe prace nauczycielskie nie są od 1.01.2009 r. zaliczane do prac wykonywanych w szczególnym charakterze. Niemniej jednak do tej daty warunkiem zaliczenia pracy nauczycielskiej do prac o szczególnym charakterze, uprawniających do wcześniejszej emerytury, było zatrudnienie w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć.

Bezpośrednio z tym przepisem koreluje treść art. 88 KN, który reguluje uprawnienie do wcześniejszej emerytury nauczycielskiej. Emerytura nauczycielska to rodzaj świadczenia nabywanego przez nauczyciela bez względu na wiek po osiągnięciu wymaganego stażu ubezpieczeniowego (w tym stażu przepracowanego w szczególnym charakterze) i rozwiązaniu stosunku pracy¹¹. Możliwość skorzystania z tego przywileju uzależniona została od zatrudnienia w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. Należy także zaznaczyć, że możliwość skorzystania z prawa do emerytury nauczycielskiej w odniesieniu do nauczycieli urodzonych po 31.12.1948 r. a przed 1.01.1969 r. została uzależniona od spełnienia warunków stażowych przewidzianych w omawianym przepisie do 31.12.2008 r. Ograniczenie wynikające z wymiaru zatrudnienia nauczyciela oznacza, że pomimo spełniania przesłanek stażowych uprawniających do emerytury nauczycielskiej, nie będzie mógł z niej skorzystać nauczyciel zatrudniony w wymiarze mniejszym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć.

Z przejściem nauczyciela na emeryturę związane jest także, przewidziane w art. 87 KN, prawo do odprawy emerytalnej¹². Wysokość tego świadczenia uzależniona jest od stażu pracy w szkole. Jeżeli wynosi on 20 lat, odprawa przysługuje w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Jeżeli rozwiązanie stosunku pracy następuje po krótszym okresie pracy nauczycielskiej, odprawa przysługuje w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Podstawową przesłanką nabycia przez nauczyciela prawa do odprawy emery-

¹⁰ Dz.U. z 2018 r. poz. 1924 ze zm. Ustawa ta weszła w życie z dniem 1.01.2009 r.

¹¹ Zob. K. Jankowska, I. Jędrasik-Jankowska, *Prawo do emerytury. Komentarz do ustaw z orzecnictwem*, Warszawa 2011, s. 440.

¹² Odprawa ta przysługuje także nauczycielowi przechodzącemu na rentę z tytułu niezdolności do pracy i nauczycielskie świadczenie kompensacyjne.

Publikacja stanowi analizę polskiego systemu prawnego w zakresie stosunków pracy nauczycieli w szkołach publicznych oraz placówkach oświatowych, ze szczególnym uwzględnieniem roli i znaczenia polskiego prawa pracy w zakresie prawnej ochrony nauczycieli, m.in. przed zwolnieniem z pracy, nierównym traktowaniem, dyskryminacją czy mobbingiem. W książce dokonano charakterystyki środków prawnych, za pomocą których ochrona ta jest realizowana w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy, a także w prawie cywilnym i karnym.

Autorzy omówili m.in. następujące zagadnienia:

- podstawy zatrudnienia nauczycieli, ze szczególnym uwzględnieniem charakteru prawnego aktu mianowania i jego skutków prawnych;
- nawiązanie, zmiana oraz ustanie stosunku pracy, w tym skutki prawne wadliwego nawiązania stosunku pracy;
- warunki pracy i płacy;
- szczególne obowiązki i odpowiedzialność nauczycieli oraz dochodzenie roszczeń przed sądami pracy.

Opracowanie zawiera również szczegółowe omówienie przepisów regulujących awans zawodowy nauczycieli, z uwzględnieniem bieżącego orzecznictwa sądowego w tym zakresie.

Książka jest przeznaczona zarówno dla dyrektorów szkół, jak i dla nauczycieli, pracowników kuratoriów oświaty, działów kadr, okręgowych inspektoratów pracy. Zainteresuje również przedstawiciele zawodów prawniczych – adwokatów, radców prawnych i sędziów.

Dariusz Dwojewski – doktor nauk prawnych; Główny Specjalista w Wydziale Edukacji Miasta Chorzów; wykładowca na kursach i szkoleniach dla szkół i placówek oświatowych z zakresu prawa pracy i prawa oświatowego; prowadzi kancelarię prawną zajmującą się m.in. obsługą prawną jednostek oświatowych; autor wielu publikacji w tej tematyce.

Helena Szewczyk – doktor habilitowany nauk prawnych; radca prawny; pracownik naukowo-dydaktyczny w Instytucie Nauk Prawnych na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach; autorka wielu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych.



9788382465266 W01P01

Kup e-book i czytaj
w aplikacji Smarteca



9 788382 465266

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL



CENA 79 Zł (W TYM 5% VAT)