

Ważą się losy nauczycieli

Za kilka dni dyrektorzy placówek oświatowych będą już wiedzieli, ilu mniej pedagogów będzie pracowało w nowym roku szkolnym.

Szkoła powinna mieć jasne kryteria doboru osób, które zwolni w pierwszej kolejności. Każdego roku z końcem kwietnia dyrektorzy szkół i przedszkoli przedstawiają do zatwierdzenia organowi prowadzącemu opracowane projekty arkuszy organizacji placówki. Z końcem kwietnia zatwierdza je organ prowadzący.

Konieczność opracowania arkusza organizacji wynika z rozporządzenia ministra edukacji narodowej z 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (DzU nr 61, poz. 624 ze zm.). Jest to najważniejszy dokument pracy placówki, który przydziela m.in. klasom i nauczycielom liczbę godzin poszczególnych przedmiotów. Musi przy tym respektować wymagania ministra edukacji określone w rozporządzeniu w sprawie ramowych planów nauczania. Stanowi więc podstawę funkcjonowania placówki w kolejnym roku szkolnym.

Kiedy wypowiedzenie

Dzięki temu dyrektorzy szkół ustalają, czy dla wszystkich nauczycieli są w stanie zapewnić zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć. Sprawne sporządzenie arkuszy jest o tyle istotne, że kadra ucząca przeznaczona do zwolnienia powinna otrzymać wypowiedzenie najpóźniej do 31 maja. Pamiętać jednak należy o tym, że do 31 maja pedagog ma mieć możliwość skutecznego zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy o wypowiedzeniu. Oznacza to, że wysłanie pocztą tego dokumentu u schyłku tego terminu nie spełni tego warunku.

Do szkół nieferyjnych nie stosuje się wymogu doręczenia wypowiedzenia do końca maja. Wolno je złożyć w każdym czasie w ciągu roku. Trzymiesięczny okres wypowiedzenia jest jednakowy dla obu rodzajów placówek, ale w szkołach feryjnych następuje ze skutkiem prawnym na koniec roku szkolnego, tj. 31 sierpnia.

Najczęstszy błąd popełniany przez dyrektorów polega na dowolnym wyborze nauczycieli przeznaczonych do redukcji. Tymczasem szkoła powinna mieć opracowane i podane do wiadomości kadry, w sposób tam przyjęty, kryteria doboru nauczycieli, z którymi w pierwszej kolejności się rozstanie. Jest to o tyle istotne, że decyzję dyrektora może później oceniać sąd pod kątem prawidłowości zastosowanych kryteriów. W tej sprawie wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy.

Jako przykładowe kryteria można wskazać podstawę nawiązania stosunku pracy z nauczycielem, gdzie słabszą ochronę przyznaje się tym kontraktowym, ocenę pracy nauczyciela czy jego kwalifikacje zawodowe.

Aby prawidłowo przeprowadzić wypowiedzenie z nauczycielem, konieczna jest konsultacja z reprezentującą go zakładową (międzyzakładową) organizacją związkową. Ta w ciągu siedmiu dni od otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia.

Mianowani gorzej chronieni

Sąd Najwyższy w uchwale z 7 grudnia 2006 r. (I PZP 4/06) uznał, że w stosunku do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania nie stosuje się ochrony przewidzianej w art. 41 k.p., gdyż ten zakaz dotyczy jedynie stosunków umownych i nie może być interpretowany rozszerzająco. Dlatego nauczyciele mianowani (kontraktowi podlegają ochronie) nie obronią się przed redukcją z przyczyn organizacyjnych, gdy będą na urlopie dla poratowania zdrowia, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W razie całkowitej likwidacji szkoły dyrektor musi rozwiązać stosunki pracy ze wszystkimi zatrudnionymi nauczycielami, bez możliwości złożenia przez nich wniosków o przeniesienie w stan nieczynny. Do pozostałych przesłanek określonych w art. 20 ust. 1 Karty nauczyciela (ustawa z 26 stycznia 1982 r., tekst jedn. DzU z 2006 nr 97, poz. 674 ze zm., dalej KN) zalicza się:

- częściową likwidację szkoły,
- zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole,
- zmiany planu nauczania, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Przesłanki organizacyjne uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy dotyczą tylko nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć. Do pozostałych niepełnowymiarowców stosuje się art. 27 KN.

Stan nieczynny

Każdy nauczyciel, niezależnie od podstawy nawiązania pracy, może w ciągu 30 dni od doręczenia wypowiedzenia złożyć pisemny wniosek o przeniesienie w stan nieczynny. Przy takim przejściu złożone wypowiedzenie staje się bezskuteczne, a pracownik pozostaje w zatrudnieniu przez kolejne sześć miesięcy. Dopiero po upływie tego okresu stosunek pracy wygasa.

W czasie stanu nieczynnego nauczyciel zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatków socjalnych (dodatek wiejski i mieszkaniowy). Wolno mu podjąć pracę u dotychczasowego lub nowego pracodawcy, ale musi liczyć się z tym, że macierzysty dyrektor w każdej chwili odwoła go ze stanu nieczynnego, gdy miną przesłanki uzasadniające redukcję jego etatu. Ponieważ nauczyciel przeniesiony w stan nieczynny nie wykorzystuje urlopu, to po wygaśnięciu stosunku pracy dyrektor powinien wypłacić mu ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane wakacje.

Co traci

Nauczycielowi, którego stosunek pracy wygasł wskutek upływu sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym, nie przysługuje uprawnienie do ponownego zatrudnienia przewidziane w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (wyrok SN z 4 kwietnia 2002 r., I PKN 214/01).

Jako dodatkowe uprawnienie zaangażowanym na podstawie mianowania ustawodawca przyznał możliwość ograniczenia zatrudnienia, nie więcej niż do połowy obowiązkowego wymiaru zajęć (art. 22 ust. 2 KN). Dyrektor nie może więc złożyć takiego wniosku nauczycielom kontraktowym.

Inaczej kształtuje się też sytuacja nauczycieli mianowanych, którym w razie zwolnienia z przyczyn organizacyjnych przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast odprawa dla nauczycieli na umowie zależy od długości zatrudnienia u pracodawcy i wynosi odpowiednio wynagrodzenie:

- jednomiesięczne, jeżeli pedagog był zatrudniony krócej niż dwa lata,
- dwumiesięczne, jeżeli był zatrudniony od dwóch do ośmiu lat oraz
- trzymiesięczne, jeżeli pracował ponad osiem lat.

Nauczyciel, który nabył prawo do emerytury a jest zwalniany na podstawie art. 20 ust. 1 KN, ma prawo dostać dwie odprawy - jedną emerytalną, a drugą z powodu rozwiązania angażu.

Autor: Maria Witkowska, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy