



Teresa Konarska

Szkolne prawo pracy

Poradnik dyrektora szkoły

3. wydanie zaktualizowane i uzupełnione



Wolters Kluwer

W SERII UKAZAŁY SIĘ MIĘDZY INNYMI:

Finansowanie publiczne oświaty niepublicznej

Antoni Jeżowski

Sieci współpracy i samokształcenia. Teoria i praktyka

Danuta Elsner

Nauczyciel, trener, coach

Jarosław Kordziński

Rachunkowość jednostek oświatowych

Monika Kaczurak-Kozak

Zarządzanie rozwojem szkoły

Jarosław Kordziński

System wynagradzania nauczycieli

Krzysztof Lisowski

Teresa Konarska

Szkolne prawo pracy

Poradnik dyrektora szkoły

3. wydanie zaktualizowane i uzupełnione



Wolters Kluwer

Warszawa 2016

Stan prawny na 1 kwietnia 2016 r.

Wydawca
Izabella Małecka

Redaktor prowadzący
Grażyna Polkowska-Nowak

Opracowanie redakcyjne
Sylwia Wiśniewska

Łamanie
Andytex

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 SA, 2016

ISBN: 978-83-264-8634-0

3. wydanie

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

SPIIS TREŚCI

Wykaz skrótów	19
Wprowadzenie	23
Rozdział I	
Nawiązanie stosunku pracy: rodzaj, tryb, warunki	25
1. Zawarcie umowy o pracę – rokowania i oferta	25
2. Szkoła jako pracodawca, dyrektor zarządzający jednostką	26
3. Rozróżnienie pojęć „umowa o pracę” i „umowa cywilna”	27
4. Warunki, w jakich umowa dochodzi do skutku	28
5. Rodzaje umów o pracę i ich charakterystyka	30
5.1. Umowy zawarte na podstawie Karty Nauczyciela ...	31
5.2. Umowa na czas określony jednego roku szkolnego (tzw. stażowa)	31
5.3. Umowa o pracę z nauczycielem kontraktowym	33
5.4. Umowa na czas nieokreślony z nauczycielem posiadającym stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego	33
5.5. Umowa o pracę na czas określony wynikająca z potrzeb organizacyjnych szkoły lub zastępstwa ...	34
5.6. Umowa na czas określony z osobami bez kwalifikacji za zgodą kuratora	35
5.7. Umowa o pracę z osobami legitymującymi się kwalifikacjami bez stopnia awansu	35

5.8. Umowa o pracę z automatycznym awansowaniem z osobami posiadającymi znaczący dorobek zawodowy	35
5.9. Umowa o pracę z automatycznym awansowaniem dla nauczycieli akademickich	36
5.10. Umowy zawarte na podstawie ustawy o systemie oświaty i kodeksu pracy z aplikacją przepisów Karty Nauczyciela	37
5.11. Umowa o pracę na podstawie ustawy o systemie oświaty i kodeksu pracy dla prowadzących zajęcia z kształcenia zawodowego	38
5.12. Umowa o pracę i warunki zatrudnienia asystenta nauczyciela	39
5.13. Miejsce świadczenia pracy i zakres kompetencji ...	39
5.14. Kwalifikacje asystenta	40
5.15. Tryb i warunki zatrudnienia	41
6. Nawiązanie stosunku pracy z zespołem szkół	42
7. Umowa o pracę w kilku szkołach	43
8. Uzupełnienie etatu przez organ prowadzący (art. 22 KN)	44
9. Mianowanie	45
9.1. Nawiązanie stosunku pracy przez mianowanie	45
9.2. Przekształcenie z mocy ustawy umowy o pracę zawartej w pełnym wymiarze na czas nieokreślony	46
9.3. Przerwa w zatrudnieniu	48
9.4. Ślubowanie po uzyskaniu stopnia nauczyciela mianowanego	48
9.5. Dodatkowe zatrudnienie także na podstawie mianowania	49
9.6. Ustalanie przez dyrektora formy nawiązania stosunku pracy: mianowanie czy umowa o pracę ...	49
9.7. Warunki do mianowania	50
10. Poświadczenie niekaralności	52
11. Warunki zatrudnienia bibliotekarza szkolnego	55
12. Skierowanie do nauczania religii	59
13. Szczególna ochrona nauczyciela	60

Rozdział II

Zatrudnianie w przedszkolach i szkołach z kształceniem specjalnym i integracyjnym	62
1. Zatrudnienie w przedszkolach i szkołach integracyjnych	63
2. Kwalifikacje nauczycieli i osób wspomagających	63

Rozdział III

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 dnia 28 września 1982 r. do dnia 5 czerwca 1989 r.	70
2.3. Kwalifikacje od dnia 6 czerwca 1989 r. do dnia 30 października 1991 r.	76
2.4. Kwalifikacje od dnia 31 października 1991 r. do dnia 7 października 2002 r.	80
2.5. Kwalifikacje od dnia 8 października 2002 r. do dnia 31 sierpnia 2009 r.	92
2.6. Kwalifikacje od dnia 1 września 2009 r. i obecnie (stan prawny na 1 kwietnia 2016 r.)	98
2.6.1. Przepisy przejściowe	100
2.6.2. Zbliżenie w nowej formule	100
2.6.3. Kwalifikacje według rodzajów szkół	100
2.6.4. Kwalifikacje nauczycieli: pedagogów, logopedów, doradców zawodowych	104
2.6.5. Inne stanowiska	107
2.6.6. Szkolnictwo specjalne	110
2.6.7. Nauczanie języków obcych	112

Rozdział IV

Awans zawodowy nauczyciela	116
1. Terminy związane z poszczególnymi etapami awansu	116
2. Zasady awansowania	118

2.1. Szczególne warunki formalne odbywania stażu na stopień nauczyciela kontraktowego	119
2.2. Procedura awansowa pozostałych nauczycieli	120
2.3. Konsekwencje przerwania stażu	122
2.4. Niezbędna dokumentacja	125
3. Eksperti w komisji	128
4. Formalna analiza wniosku i dokumentacji	129
5. Postępowanie w komisji kwalifikacyjnej	130
6. Wydanie aktu nadania	131

Rozdział V

Ocena pracy	134
1. Ocena pracy nauczyciela	134
1.1. Przedmiot oceny	136
1.2. Procedura oceniania	138
1.3. Odwołanie od oceny	139
2. Ocena pracy dyrektora	140
2.1. Ocena częściowa dokonana przez organ prowadzący	141
2.2. Ocena częściowa organu sprawującego nadzór pedagogiczny	142
2.3. Wspólna ocena organu prowadzącego i organu sprawującego nadzór pedagogiczny	142
2.4. Ponowne ustalenie oceny	143

Rozdział VI

Rozwiązanie stosunku pracy	144
1. Zakaz wypowiedziania	144
2. Sposób wypowiedziania	145
2.1. Okres i termin wypowiedzenia	147
2.2. Uzasadnienie wypowiedzenia	148
3. Kryteria do zwolnienia	149
3.1. Tożsamość przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu	150
3.2. Konieczne pouczenie	150
4. Odwołanie od wypowiedzenia i żądanie przywrócenia do pracy	150
5. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 1 KN	151

6. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN	152
7. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN	153
8. Rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN	154
9. Przeniesienie w stan nieczynny	155
9.1. Pozew o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy	157
9.2. Pozew o przywrócenie do pracy	157
10. Rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem zatrudnionym na czas nieokreślony na podstawie art. 27 KN	158
11. Rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron	158
12. Warunki i terminy rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami mianowanymi na podstawie art. 23 KN	159
12.1. Na wniosek nauczyciela	159
12.2. Z przyczyn zdrowotnych	160
12.3. Utrata zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy	160
12.4. Niezgłoszenie się na badania	161
12.5. Negatywna ocena	162
12.6. Cofnięcie skierowania do nauczania religii	162
13. Wygaśnięcie stosunku pracy	162
14. Świadcstwo pracy	163
14.1. Odwołanie i sprostowanie	165

Rozdział VII

Przekształcenie stosunku pracy	167
1. Ograniczenie etatu	167
1.1. Stan nieczynny po ograniczeniu etatu	169
2. Porozumienie zmieniające	169
3. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy	171
4. Różnice między ograniczeniem zatrudnienia a porozumieniem zmieniającym	174

Rozdział VIII

Przeniesienie	175
1. Na wniosek nauczyciela i z urzędu za zgodą nauczyciela	175
2. Na wniosek i z urzędu za zgodą nauczyciela	175
3. Przeniesienie z urzędu, bez zgody nauczyciela przez organ prowadzący	176
4. Przeniesienie się ze współmałżonkiem	179

Rozdział IX

Konsultacja ze związkiem zawodowym	181
1. Obowiązek konsultacji. Reprezentacja związkowa	181
1.1. Opinia związku w razie rozwiązania umowy bez wypowiedzenia	183
1.2. Reprezentacja przez związek zawodowy	184
1.3. Informacja o pracownikach korzystających z obrony związków zawodowych	184
1.4. Obowiązek dyrektora do zasięgnięcia informacji o ochronie związkowej pracownika	186
2. Zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę	186

Rozdział X

Wynagrodzenie	189
1. Ochrona wynagrodzenia	189
1.1. Odsetki i odszkodowanie	191
1.2. Zasady potrącania. Ochrona minimalnej pensji	193
2. Wynagrodzenie całkowite	194
3. Wynagrodzenie zasadnicze	196
4. Dodatki	197
4.1. Dodatek funkcyjny	197
4.2. Dodatek motywacyjny	198
4.3. Dodatek za wysługę lat	198
4.4. Praca w trudnych, uciążliwych lub szkodliwych warunkach	202
5. Godzina ponadwymiarowa	203
6. Zastępstwo doraźne	204

7. Dodatek za pracę w nocy	204
8. Wynagrodzenie lub rekompensata za pracę w dniu wolnym od pracy i święto	205
9. Przeszeregowanie	205
10. Likwidacja i obowiązek wierzytelności	206
11. Odprawy	209
12. Prawo do „dwóch” odpraw	213

Rozdział XI

Czas pracy	216
1. Pensum i pozostałe składowe czasu pracy	216
1.1. Pensum łączone	219
1.2. Różny wymiar zajęć w pewnych okresach roku	219
1.3. Obniżenie pensum	220
1.4. Praca w porze nocnej	221
1.5. Pięciodniowy tydzień pracy	222
2. Zwolnienia od pracy	223
2.1. Terminy i tryb zawiadomienia	226
2.2. Dowody potwierdzające nieobecność	228
3. Wynagrodzenie lub rekompensata za zwolnienie od pracy	229
3.1. Zwolnienie, za które płaci dyrektor	229
3.2. Ustalanie wynagrodzenia	230
3.3. Rekompensata wypłacana przez organ wzywający do stawienia się	230

Rozdział XII

Świadczenia i uprawnienia wynikające ze stosunku

pracy	232
1. Zasiłek na zagospodarowanie	232
1.1. Przesłanki i terminy	232
1.2. Ustalanie i wypłata zasiłku przy zatrudnianiu w kilku szkołach	235
1.3. Realizowanie uprawnienia	235
2. Urlop zdrowotny	237
2.1. Wydanie orzeczenia	237
2.2. Odwołanie od orzeczenia	238

2.3. Decyzja o udzieleniu urlopu dla poratowania zdrowia	239
2.4. Zakaz zatrudnienia i prowadzenia działalności	241
2.5. Orzeczenie o urlopie a wypowiedzenie umowy o pracę	242
2.6. Inne zasady udzielania urlopu	243
3. Świadczenie urlopowe	243
4. Dodatek wiejski	244
5. Prawo do lokalu i dodatku mieszkaniowego	245
6. Nagroda jubileuszowa	250
7. Nagrody za osiągnięcia	253
7.1. Nagroda dyrektora	254
7.2. Nagroda wójta, burmistrza, prezydenta	256
8. Pomoc zdrowotna	259
9. Świadczenia dla studiujących	263
9.1. Skierowanie na studia	263
9.2. Zwolnienia i urlopy	265
9.3. Administrowanie pomocą	266
9.4. Urlopy szkoleniowe	267
10. Dodatkowe wynagrodzenie roczne (trzynastka)	269

Rozdział XIII

Zasady ustalania i udzielania urlopu wypoczynkowego	273
1. Zatrudnieni w placówkach feryjnych	273
1.1. Siedem dni urlopu do dyspozycji szkoły	274
1.2. Zatrudnienie w dwóch szkołach	275
1.3. Zasady i terminy ustalania i udzielania urlopu uzupełniającego	275
1.4. Ekwiwalent zamiast urlopu zwyczajnego i uzupełniającego	277
1.5. Wysokość ekwiwalentu a okres świadczenia pracy	280
1.6. Zastosowanie zasady proporcjonalności a okres zatrudnienia	281
2. Zatrudnieni w placówkach nieferyjnych	282
2.1. Stosowanie zasady proporcjonalności w przypadku nawiązania lub ustania stosunku pracy	282

2.2. Udzielanie i wymiar urlopu dla osób niepełnozatrudnionych	284
2.3. Urlop uzupełniający i zaległy – różnice	285
2.4. Udzielanie i wykorzystanie urlopu	286
2.4.1. Plan urlopu albo umowa z pracodawcą	286
2.4.2. Przesunięcie terminu urlopu	286
2.4.3. Wypowiedzenie a wykorzystanie urlopu	287
2.4.4. Zawiadomienie pracodawcy	288
2.4.5. Odwołanie z urlopu	288
2.4.6. Urlop wypoczynkowy na wniosek nauczyciela po urlopie macierzyńskim i ojcowskim	290
2.4.7. Wykroczenia przeciwko prawom urlopowym ..	290
3. Urlop na żądanie	291
3.1. Bez konieczności skonsumowania urlopu	291
3.2. Prawo do urlopu w każdej szkole	292
3.3. Rozliczanie urlopu na żądanie w przypadku niepełnozatrudnionych	292
3.4. Zgoda pracodawcy	293

Rozdział XIV

Współpraca dyrektora ze związkami zawodowymi	295
1. Kogo reprezentują i chronią związki zawodowe	295
2. Współpraca z zakładową organizacją związkową	297
3. Reprezentowanie interesów zbiorowych	298
4. Konsultacje w konkretnych sprawach	299
5. Konsultacja w przypadku wypowiedzenia i rozwiązania umowy	302
6. Realizowanie uprawnień związkowych	304

Rozdział XV

Odpowiedzialność dyscyplinarna	308
1. Postępowanie wyjaśniające	309
1.1. Postanowienie o wszczęciu postępowania	311
1.2. Ustanowienie obrońców	312
1.3. Postanowienie równoczesne	312
1.4. Odstąpienie lub umorzenie	313
2. Wszczęcie postępowania. Orzekanie w komisji dyscyplinarnej pierwszej instancji przy wojewodzie	314

3. Orzekanie w komisji dyscyplinarnej w drugiej instancji przy właściwym ministrze	318
4. Wykonanie orzeczenia przez dyrektora szkoły	320
5. Odwołanie do sądu apelacyjnego (sądu pracy)	322
6. Zawieszenie nauczyciela (dyrektora) w pełnieniu obowiązków	322

Rozdział XVI

Kara porządkowa	325
1. Katalog kar	326
2. Procedura stosowania kary	327
2.1. Zawiadomienie o zastosowanej karze	328
2.2. Przesłanki wymierzenia kary	330
2.3. Wniesienie sprzeciwu. Uwzględnienie lub odrzucenie przez pracodawcę	331
2.4. Zatarcie kary	333

Rozdział XVII

Ochrona rodzicielstwa	334
1. Szczególna ochrona stosunku pracy	334
2. Urlop macierzyński	340
2.1. Przejęcie urlopu macierzyńskiego przez ojca lub najbliższego członka rodziny	341
2.2. Urlop rodzicielski	344
2.3. Łączenie pracy z urlopem rodzicielskim	345
2.4. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego	346
2.5. Dopuszczenie do pracy po powrocie z urlopów	347
2.6. Urlop wychowawczy	347
2.7. Praca i obniżenie wymiaru czasu pracy	349
2.8. Urlop ojcowski	350
3. Przerwa na karmienie	352
4. Obniżenie wymiaru czasu pracy zamiast urlopu wychowawczego	352
4.1. Podjęcie pracy i nauki	353
4.2. Dni wolne na dziecko – 2 dni lub 16 godzin	354

Rozdział XVIII

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika	356
1. Najważniejsze obowiązki pracodawcy	356
2. Najważniejsze obowiązki pracownika	357
3. Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu	358
3.1. Dyskryminacja bezpośrednia	359
3.2. Dyskryminacja pośrednia	359
3.3. Zachęcanie do dyskryminacji i nakazywanie jej	360
3.4. Mobbing	361
3.5. Przeciwdziałanie mobbingowi	362
3.6. Pieniężne zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia	362
3.7. Rozwiązanie umowy i odszkodowanie w związku z mobbingiem	363
4. Przepęstwa przeciwko prawom pracownika	364
4.1. Naruszenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy	366
4.2. Odmowa ponownego przyjęcia do pracy	366
4.3. Naruszanie prawa o ubezpieczeniach społecznych	368
4.4. Przepęstwa przeciwko bhp	369
4.5. Obowiązek dokumentacji i powiadomienia o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej	369
5. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika	370
5.1. Niewypełnianie obowiązków związanych ze stosunkiem pracy	370
5.2. Inne wykroczenia związane z niewypełnianiem obowiązków wynikających ze stosunku pracy	377
6. Bezpieczeństwo i higiena pracy	383
6.1. Zakaz palenia wyrobów tytoniowych w szkole	384
7. Ubezpieczenia	385

Rozdział XIX

Emerytury	386
1. Emerytury wcześniejsze	386
1.1. Emerytura bez względu na wiek	387
1.2. Praca w szczególnym charakterze przesłanką wcześniejszej emerytury	388

1.3. Przejście z art. 184 u.e.r.	389
1.4. Zaliczenie do stażu emerytalnego pracy w gospodarstwie rolnym	390
2. Emerytury pomostowe	390
3. Świadczenie rekompensacyjne	393
4. Nauczycielskie świadczenia kompensacyjne	393
4.1. Prawo do świadczenia według wieku i płci	394
4.2. Rozwiązanie stosunku pracy	395
4.3. Powstanie, ustanie i zawieszenie	396
5. Sposoby przeliczania emerytury	400
5.1. Podwyższenie podstawy wymiaru emerytury	400
5.2. Ponowne obliczenie z nową kwotą bazową	401
5.3. Sukcesywne doliczenie okresów składkowych	402
5.4. Waloryzowanie wskaźnika 250% podstawy wymiaru emerytury	402

Rozdział XX

Status zawodowy nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach publicznych i niepublicznych prowadzonych przez osoby prawne i fizyczne	403
1. Sposób nawiązania stosunku pracy	404
2. Zakres stosowania przepisów Karty Nauczyciela	405
3. Regulamin pracy	407
4. Treść stosunku pracy	407
5. Rozwiązanie stosunku pracy	408

Rozdział XXI

Stosunek pracy nienauczycieli	409
1. Zawieranie i rozwiązywanie umów	409
2. Umowy terminowe	411
2.1. Umowa na okres próbny	411
2.2. Umowa na czas określony	412
2.3. Warunki zawarcia umowy na czas określony bez limitów czasowych i ilościowych	413
2.4. Powiadomienie PIP o przedłużeniu umowy	414
2.5. Automatyczne przekształcenie umowy terminowej na umowę na czas nieokreślony	414

2.6. Domniemanie nowej umowy	415
2.7. Nienazwana umowa na zastępstwo	415
2.8. Przepisy przejściowe	417
3. Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron	418
4. Stanowiska pracy i wynagrodzenie	421
4.1. Dodatek za wieloletnią pracę	422
4.2. Nagroda jubileuszowa	423
4.3. Odprawa emerytalna	423
4.4. Stawka godzinowa i proporcjonalność wynagrodzenia	424
4.5. Zatrudnienie małżonka i osób bliskich	424
5. Nabór na stanowiska urzędnicze oraz ocena pracy	425
6. Wymiar urlopu i ekwiwalent dla nienauczycieli	426
7. Czas pracy	428
7.1. Systemy i rozkład czasu pracy	428
7.1.1. Zadaniowy czas pracy	429
7.1.2. Równoważny czas pracy	429
7.1.3. Praca w ruchu ciągłym	429
7.1.4. Indywidualny czas pracy	430
7.1.5. Przerywany czas pracy	430
7.1.6. Praca w weekendy	430
7.2. Godziny nadliczbowe	431
7.2.1. Wysokość dodatków za godziny nadliczbowe ..	431
7.2.2. Praca w porze nocnej oraz w niedziele i święta	432
7.2.3. Prawo do odpoczynku	432
7.2.4. Prawo do przerwy	433

WYKAZ SKRÓTÓW

Źródła prawa

- | | |
|----------|---|
| k.c. | – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 380) |
| k.k. | – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.) |
| KN | – ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 191 z późn. zm.) |
| k.p. | – ustawa z dnia 26 września 1975 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.) |
| k.p.c. | – ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 z późn. zm.) |
| k.r.o. | – ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2082 z późn. zm.) |
| r.a.z.n. | – rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 marca 2013 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. poz. 393) |
| r.k.d. | – rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 stycznia 1998 r. w sprawie komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli i trybu postępowania dyscyplinarnego (Dz. U. Nr 15, poz. 64); nieaktualne, ale stosowane powszechnie w związku ze stanowiskiem Ministerstwa Edukacji, że jest to akt obowiązujący |
| r.k.n. | – rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego za- |

- kładu kształcenia nauczycieli (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1264)
- r.k.n.s. – rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 lipca 2015 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym (Dz. U. poz. 1113)
- r.m.s.w. – rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 416 z późn. zm.)
- r.n.j. – rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 30 października 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowych zasad jej obliczania i wypłacania (Dz. U. Nr 128, poz. 1418)
- r.o.p.n. – rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 grudnia 2012 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (Dz. U. poz. 1786)
- r.p.d.p. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286 z późn. zm.)
- r.t.ś.p. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 z późn. zm.)
- r.u.k.n.a. – rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 grudnia 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)

- r.u.n.p. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1632)
- r.u.w.e.p. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.)
- r.w.e.p.sz. – rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43 z późn. zm.)
- r.w.p.s. – rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1786)
- u.d.m. – ustawa z dnia 21 czerwca 2001 r. o dodatkach mieszkaniowych (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r. poz. 966 z późn. zm.)
- u.d.w. – ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1144 z późn. zm.)
- u.e.p. – ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 965 z późn. zm.)
- u.e.r. – ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 748 z późn. zm.)
- u.p.s. – ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz. U. z 2014 r. poz. 1202 z późn. zm.)
- u.s.o. – ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2156 z późn. zm.)
- ustawa o KRK – ustawa z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1036 z późn. zm.)
- u.s.u.s. – ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 121 z późn. zm.)
- u.sz.z.r. – ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 192 z późn. zm.)

- u.ś.u.s. – ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 159 z późn. zm.)
- u.z.z. – ustawa z dnia 23 maja 2001 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1881)

Publikatory

- Dz. U. – Dziennik Ustaw
- Dz. Urz. MOiW – Dziennik Urzędowy Ministra Oświaty i Wychowania
- ONSA – Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
- OSNAP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

Organy orzekające

- NSA – Naczelny Sąd Administracyjny
- SN – Sąd Najwyższy
- TK – Trybunał Konstytucyjny
- WSA – Wojewódzki Sąd Administracyjny

Inne

- FUS – Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
- KRK – Krajowy Rejestr Karny
- NIK – Najwyższa Izba Kontroli
- PIP – Państwowa Inspekcja Pracy
- ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

WPROWADZENIE

Stosowanie oświatowego prawa pracy nie jest łatwe, dlatego ambicją tej książki jest wyposażenie Czytelników w wiedzę praktyczną, która umożliwi rozwiązywanie problemów prawnych pojawiających się w codziennej praktyce. W sposób systematyczny i komplementarny zostaną oni zapoznani ze wszystkimi instytucjami, zagadnieniami i przepisami związanymi z zatrudnieniem nauczycieli i innych pracowników oświaty w bardzo szerokim kontekście. Pragnę podkreślić, że w tej książce akcent został położony na pragmatykę rozwiązywania problemów, poczynając 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. Choć głównym tematem publikacji jest specyfika nauczycielskiego stosunku pracy (zatrudnienia), w polu widzenia znalazł się także status zawodowy pozostałych pracowników szkoły.

Mam nadzieję, że lektura ta ułatwi Czytelnikom przejście bez trudu przez gąszcz przepisów, a rozwiązywanie problemów (kazuśów) będzie łatwiejsze. Co więcej, będą mogli stać się mentorami dla kolegów młodszych stażem.

Z mojej wieloletniej praktyki prawniczej wynika, że trudności, które towarzyszą nam w aplikowaniu prawa do konkretnych sytuacji, związane są także z niedoskonałością (ujmując rzecz elegancko) oświatowego prawa pracy. W przypadku nauczycieli podstawowe źródła prawa pracy to kodeks pracy, który wszedł w życie 1 stycznia

1975 r., Karta Nauczyciela, która weszła w życie 1 stycznia 1982 r., oraz kilkadziesiąt aktów wykonawczych. Obie ustawy były kilkadziesiąt razy nowelizowane, trudno się więc dziwić, że obecnie są one eklektyczne, niespójne i – co najbardziej kłopotliwe – zawierają luki prawne.

Nie pomaga w stosowaniu prawa jego zmienność oraz, w przypadku szkolnego prawa oświatowego, jego ogrom. Będzie nam łatwiej zmierzyć się z tą oporną materią, gdy posiadziemy niezbędny zasób wiedzy. Mam nadzieję, że lektura tej książki będzie w tym pomocna.

Teresa Konarska

Rozdział I

NAWIĄZANIE STOSUNKU PRACY: RODZAJ, TRYB, WARUNKI

Zarówno w szkole publicznej, jak i niepublicznej stosunek pracy zawierany z nauczycielem na stanowisku nauczyciela nawiązuje się tylko na podstawie umowy o pracę i mianowania. Niedopuszczalne jest zawieranie umów cywilnoprawnych.

1. Zawarcie 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 uznać, przyjmując **ofertę** (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 ustawa z dnia 26 września 1975 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.).

„Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunków pracy, warunków zatrudnienia (...)” – art. 18^{3a} § 1 k.p.

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. Ponadto, zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p., odmowa nawiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. uważana jest za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

2. Szkoła jako pracodawca, dyrektor zarządzający jednostką

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

Zgodnie z art. 3¹ § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną, czyli w tym wypadku szkołą, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką. 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) z uwzględnieniem przepisów prawa pracy. Pamiętając, że Karta Nauczyciela jako *lex specialis* może inaczej, ale nie mniej korzystnie, regulować poszczególne instytucje.

3. Rozróżnienie pojęć „umowa o pracę” i „umowa cywilna”

Kodeks pracy nie dopuszcza zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną, jeżeli praca jest wykonywana przy zachowaniu warunków określonych w definicji stosunku pracy.

Definicję stosunku pracy 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”.

Należy zwrócić 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;
- praca pod kierownictwem pracodawcy, co oznacza podporządkowanie pracownika w sensie wykonywania przez pracownika poleceń wydawanych przez przełożonego, z czym wiąże się przejęcie 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** od **umów o pracę** różnią się przede wszystkim tym, że osoby wykonujące pracę na ich podstawie **samodzielnie** podejmują się wykonania określonych czynności, zarówno w sensie organizacyjnym, jak i majątkowym.

W ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 380 z późn. zm.) wymieniono m.in.:

- **umowę zlecenia** (art. 734–751 k.c.) – która polega na tym, że zlecniodawca upoważnia zleceniobiorcę do dokonania określonej

czynności prawnej, a zleceniobiorca zobowiązuje się tę czynność dokonać. Jest to tak zwana **umowa starannego działania**;

- **umowę o dzieło** (art. 627–646 k.c.) – która 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.

W myśl art. 22 § 1¹ i 1² k.p. zatrudnienie w warunkach określonych przez art. 22 § 1 k.p. (patrz wyżej) jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w wyżej powołanym art. 22 § 1 k.p.

Jeżeli pracodawca tego nie respektuje, traktowane jest to jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 1 k.p.). *Notabene*, w przypadku szkół publicznych wszelkie wątpliwości wyjaśnia ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 191 z późn. zm.). Z art. 10 ust. 1 KN wynika bowiem, 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 (...)**”.

4. Warunki, w jakich umowa dochodzi do skutku

Kodeks pracy w art. 29 § 2 stanowi, że umowę o pracę zawiera się na piśmie.

Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- rodzaj pracy;
- miejsce wykonywania pracy;
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- wymiar czasu pracy;
- termin rozpoczęcia pracy.

Zgodnie z art. 29 § 1¹ k.p. w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony z możliwością jej przedłużenia ponad 33 miesiące lub trzech kolejnych umów na czas określony, w celu, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 1–3 k.p., lub w przypadku, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 k.p., w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy (patrz zasady zawierania umów na czas określony omówione w dalszej części poradnika).

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, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić mu na piśmie ustalenia co do stron umowy, jej rodzaju oraz warunków. Należy tutaj podkreślić, że umowa jest kontynuowana, nawet jeżeli obowiązek ten nie zostanie przez pracodawcę wypełniony. Nie ma to bowiem znaczenia dla ważności tej umowy, ale niewątpliwie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 2 k.p.). Ponadto, zgodnie z art. 29 § 3 k.p., pra-

codawca 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 przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwienia nieobecności w pracy.

W przypadku szkół dyrektor może poinformować pracownika o warunkach pracy także w ten sposób, że wskazuje odpowiednie przepisy prawa pracy, które regulują te kwestie. Jeżeli chodzi o nauczycieli, będzie to Karta Nauczyciela, przepisy wykonawcze do niej oraz statuty szkół i regulaminy wynagradzania, natomiast w przypadku innych pracowników szkoły – także przepisy określające świadczenia i uprawnienia dla pracowników samorządowych.

5. Rodzaje umów o pracę i ich charakterystyka

Szkoła może zawierać z nauczycielem zarówno umowy terminowe (na czas określony), jak i bezterminowe (na czas nieokreślony). Ich rodzaj determinują kwalifikacje nauczycieli i potrzeby organizacyjne szkoły. Zasady ogólne zawierania umów określa kodeks pracy, natomiast szczególne – ustawy będące *lex specialis* w stosunku do kodeksu pracy, czyli Karta Nauczyciela oraz ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2156 z późn. zm.).

W przypadku nauczycieli zatrudnionych na stanowisku nauczyciela nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy dotyczące umów zawieranych na czas określony.

5.1. Umowy zawarte na podstawie Karty Nauczyciela

Warunki nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę oraz mianowania określa art. 10 KN. Należy dodać, że zgodnie z tym przepisem **obowiązkowe** jest nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania z nauczycielem mającym stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego, po spełnieniu warunków określonych w art. 10 ust. 5 KN.

5.2. Umowa na czas określony jednego roku szkolnego (tzw. stażowa)

Zgodnie z art. 10 ust. 2 KN z osobą **rozpoczynającą pracę** w szkole zawiera się umowę na okres jednego roku szkolnego **w celu** odbycia stażu awansowego na stopień nauczyciela kontraktowego. Osoba, która ma zostać zatrudniona (stażysta), musi posiadać wymagane kwalifikacje na danym stanowisku oraz przygotowanie pedagogiczne. W szczególnych wypadkach, uzasadnionych potrzebami szkoły, można nawiązać stosunek pracy z kandydatem na nauczyciela, który legitymuje się wymaganym poziomem wykształcenia, lecz nie posiada przygotowania pedagogicznego. Można wówczas nawiązać stosunek pracy z tzw. **warunkiem zawieszającym**, polegającym na tym, że osoba ta zobowiąże się do uzyskania przygotowania pedagogicznego w trakcie odbywania stażu. Ten warunek dotyczy „umowy stażowej” i stopnia awansu zawodowego, natomiast nie dotyczy samej umowy o pracę zawartej na czas określony.

Jeżeli jednak okaże się, że w ciągu pierwszego roku pracy stażysta nie uzupełnił przygotowania pedagogicznego z **przyczyn od niego niezależnych**, to dyrektor **może** z nim zawrzeć umowę na kolejny rok szkolny. Należy tutaj podkreślić, że jest to prawo dyrektora, a nie jego obowiązek.

Według obowiązujących zasad przez przygotowanie pedagogiczne należy rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie

mniej niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniej niż 150 godzin (w przypadku nauczycieli praktycznej nauki zawodu niezbędny wymiar zajęć z zakresu przygotowania pedagogicznego wynosi nie mniej niż 150 godzin).

Potwierdzeniem posiadania przygotowania pedagogicznego jest dyplom ukończenia studiów lub inny dokument wydany przez uczelnię, dyplom ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli lub świadectwo ukończenia kursu kwalifikacyjnego. Indeks jest tylko środkiem dowodowym, ale nie dokumentem potwierdzającym przygotowanie pedagogiczne.

Należy pamiętać, że staż wymagany do ubiegania się o awans na stopień nauczyciela kontraktowego przedłuża się do czasu uzyskania przygotowania pedagogicznego (art. 10 ust. 3 KN).

W przypadku pewnych niepowodzeń stażysty art. 10 ust. 2 KN liberalizuje warunki uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego, co jest *conditio sine qua non* odbycia stażu. Jeżeli ocena dorobku zawodowego stażysty jest negatywna, wówczas na jego wniosek i za zgodą dyrektora szkoły może odbyć się dodatkowy staż w wymiarze 9 miesięcy. W tym wypadku musi być nawiązany **nowy stosunek pracy** na czas określony – kolejnego roku szkolnego.

W sytuacji gdy stażysta nie uzyska akceptacji komisji kwalifikacyjnej, to na podstawie art. 9g ust. 8 KN może złożyć wniosek o ponowne podjęcie postępowania kwalifikacyjnego po odbyciu stażu w wymiarze 9 miesięcy. Na ten dodatkowy staż ponownie musi wyrazić zgodę dyrektor szkoły. Należy pamiętać, że stażysta do rozmowy z komisją kwalifikacyjną może przystąpić tylko raz w danej szkole (łącznie dwa razy). Przy ponownym niepowodzeniu, jeżeli chce kontynuować nauczycielską karierę, powinien nawiązać stosunek pracy z inną szkołą i rozpocząć staż. Fakt, że stażysta nie otrzymał stopnia awansu w pierwszej szkole, nie stanowi żadnej przeszkody w nawiązaniu stosunku pracy w nowej szkole i podjęciu procedury awansowej od początku.

5.3. Umowa o pracę z nauczycielem kontraktowym

Artykuł 10 ust. 4 KN nakazuje zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony (w pełnym lub niepełnym wymiarze) z nauczycielem kontraktowym, z zastrzeżeniem wynikającym z treści ust. 7 tego przepisu.

Przepis ten **nie nakłada** obowiązku kontynuowania zatrudnienia w sytuacji uzyskania przez stażystę stopnia nauczyciela kontraktowego, a tylko **określa formę** nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony. Zachowanie tej formy jest możliwe, gdy pracodawca:

- chce zatrudnić byłego stażystę,
- ma warunki do zatrudnienia go na czas nieokreślony.

Należy przy tym pamiętać o wspomnianym wyżej zastrzeżeniu, które dotyczy tego przepisu – zgodnie z art. 10 ust. 7 KN można zatrudnić nauczyciela kontraktowego na umowę o pracę na **czas określony** w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielami, o których mowa w ust. 5 (stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony).

5.4. Umowa na czas nieokreślony z nauczycielem posiadającym stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego

Artykuł 10 ust. 6 KN zawiera dyspozycję zawarcia umowy o pracę w niepełnym wymiarze na czas nieokreślony. Dotyczy to nauczycieli mających stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego, którzy spełniają wszystkie warunki do mianowania, z wyjątkiem jednego, czyli pełnego wymiaru zajęć. Tutaj również obowiązuje cytowane wyżej zastrzeżenie określone w art. 10 ust. 7 KN.

5.5. Umowa o pracę na czas określony wynikająca z potrzeb organizacyjnych szkoły lub zastępstwa

Artykuł 10 ust. 7 KN stanowi, że w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego z osobą, która rozpoczyna pracę w szkole, ale nie jest stażystą, z nauczycielem kontraktowym oraz z nauczycielami, którzy mają stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego, zawiera się **umowę o pracę na czas określony**. Należy podkreślić, że osoby te muszą mieć wymagane kwalifikacje.

Samo określenie użyte w ustawie – „zaistnienie potrzeb” – oznacza sytuację przejściową, tymczasową. Praktyka wskazuje jednak, że umowy na czas określony są wznawiane. Uzasadnieniem jest brak stabilności zatrudnienia, np. ze względu na niż demograficzny. Powtórzmy, że w przypadku umów o pracę zawartych z nauczycielami na czas określony nie ma zastosowania art. 25¹ k.p., który stanowi, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Artykuł 10 ust. 7 KN w pełni reguluje sytuację, a więc brak jest podstaw, aby stosować odpowiednie przepisy kodeksu pracy.

Jeżeli zdaniem dyrektora sytuacja kadrowa w szkole jest mobilna, co wyklucza zatrudnienie nauczyciela na czas nieokreślony (mimo że zawarto kolejną umowę na czas określony), a nauczyciel wskaże, iż są warunki do zatrudnienia go na czas nieokreślony, bo według niego sytuacja jest stabilna, wówczas dyrektor powinien rozważyć, czy nie należałoby jednak nawiązać umowy na czas nieokreślony. Musi on bowiem brać pod uwagę, że nauczyciel może w takiej sytuacji wystąpić z pozwem do sądu pracy o ustalenie zawarcia stosunku pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony. Trzeba jednak **zauważyć**, że zawarcie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze, po

spełnieniu warunków do mianowania na podstawie art. 10 ust. 5 KN, oznacza przekształcenie z mocy ustawy, na podstawie art. 10 ust. 5a KN, tej umowy na mianowanie (zob. dalej).

5.6. Umowa na czas określony z osobami bez kwalifikacji za zgodą kuratora

W sytuacjach szczególnych, gdy dyrektor nie ma możliwości zatrudnienia osoby posiadającej wymagane kwalifikacje, może zatrudnić osobę bez kwalifikacji, ale tylko na czas określony i z wynagrodzeniem stażysty. Wynika to z art. 10 ust. 9 KN, który ponadto zastrzega, że na zatrudnienie takiej osoby dyrektor musi uzyskać zgodę kuratora. W przeciwnym razie kontrakt nie dochodzi do skutku.

5.7. Umowa o pracę z osobami legitymującymi się kwalifikacjami bez stopnia awansu

Na podstawie art. 10 ust. 7 KN można nawiązać stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony z osobą, która ma wymagane kwalifikacje, czyli pożądaną poziom wykształcenia i przygotowanie pedagogiczne, ale nie ma stopnia awansu zawodowego. W tej sytuacji nie jest wymagana zgoda kuratora.

Pamiętajmy, że zgodnie z art. 9a ust. 2 KN osoba nieposiadająca stopnia awansu zawodowego z dniem nawiązania stosunku pracy w szkole uzyskuje stopień nauczyciela stażysty (otrzymuje wynagrodzenie jak stażysta).

5.8. Umowa o pracę z automatycznym awansowaniem z osobami posiadającymi znaczący dorobek zawodowy

Umowa o pracę z automatycznym awansowaniem z osobami posiadającymi znaczący dorobek zawodowy jest szczególnym sposobem nawiązania stosunku pracy z osobami, które mają co najmniej pięcioletni okres pracy i znaczący dorobek zawodowy. Umowę tę nawiązuje się na podstawie art. 9a ust. 3 KN. Z dniem nawiązania stosunku

pracy osoby te uzyskują stopień nauczyciela kontraktowego. Umowa może być zawarta na czas określony albo nieokreślony. Dyrektor dokonuje oceny, czy dorobek zawodowy jest znaczący. Praca zawodowa poprzedzająca nauczycielski stosunek pracy może być wykonywana w różnym wymiarze i u kilku pracodawców.

Ten sposób nawiązania stosunku pracy dotyczy także byłych nauczycieli. W związku z tym, że mają oni stopień nauczyciela kontraktowego, nawiązując w ten sposób stosunek pracy, mogą skorzystać za zgodą dyrektora ze skróconego stażu na nauczyciela mianowanego (patrz niżej).

5.9. Umowa o pracę z automatycznym awansowaniem dla nauczycieli akademickich

Umowa o pracę z automatycznym awansowaniem dla nauczycieli akademickich zawierana na podstawie art. 9a ust. 3 i 4 KN ma charakter szczególny. Uwzględnia ona nauczycieli akademickich oraz nauczycieli akademickich posiadających stopień naukowy. Ustawa nie precyzuje, o jaki stopień chodzi, i dlatego przyjęto, że jest to doktor lub doktor habilitowany.

Z nauczycielem akademickim legitymującym się co najmniej trzyletnim okresem pracy w szkole wyższej można zawrzeć tę umowę, **jeżeli po raz pierwszy nawiązuje stosunek pracy ze szkołą**. Nauczyciel ten z dniem nawiązania stosunku pracy uzyskuje stopień nauczyciela kontraktowego.

Dla nauczycieli akademickich posiadających stopień naukowy doktora lub doktora habilitowanego, mających co najmniej trzyletni staż pracy na uczelni i zatrudniających się w zakładzie kształcenia nauczycieli lub kolegium pracowników służb społecznych, stworzono dodatkową preferencję. Z dniem nawiązania stosunku pracy uzyskują stopień nauczyciela mianowanego.

Warto zauważyć, że ustawa, mówiąc o osobie, nie precyzuje bliżej, o kogo chodzi, w związku z tym nie można wyłączać możliwości

nawiązywania stosunku pracy w powyższy sposób z byłymi nauczycielami.

Zarówno nauczycielom akademickim, jak i osobom ze znaczącym dorobkiem zawodowym zawierającym umowę w tym trybie nadaje się stopień awansu w drodze decyzji administracyjnej (akt nadania stopnia awansu zgodnie z art. 9b ust. 4 KN) przez organ do tego uprawniony. **Data uzyskania stopnia jest dzień zawarcia umowy o pracę.**

Skrócony awans. Nauczyciele, z którymi nawiązano stosunek pracy na podstawie art. 9a ust. 3 i 4 KN, czyli na warunkach preferencyjnych z automatycznym nadaniem stopnia nauczyciela kontraktowego lub mianowanego, mogą, ale nie muszą, ubiegać się o awans na stopień nauczyciela mianowanego lub nauczyciela dyplomowanego, z możliwością skróconego stażu awansowego.

Powyższą informację dyrektor może przekazać w trakcie nawiązywania stosunku pracy (rokowania), traktując to jako jeden z warunków preferencyjnych. Zgodnie z art. 9c ust. 2 KN dyrektor szkoły może nauczycielowi kontraktowemu, który uzyskał awans w sposób określony wyżej i ubiega się o uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego, skrócić staż do roku i 9 miesięcy. Oznacza to, że wyznacza okres stażowy w przedziale: mniej niż 2 lata i 9 miesięcy (normalny okres stażowy) do roku i 9 miesięcy. Należy także poinformować, że tych nauczycieli obowiązuje okres karencyjny między uzyskaniem stopnia nauczyciela kontraktowego a rozpoczęciem stażu na stopień nauczyciela mianowanego, wynoszący 2 lata.

5.10. Umowy zawarte na podstawie ustawy o systemie oświaty i kodeksu pracy z aplikacją przepisów Karty Nauczyciela

Ustawa o systemie oświaty zawiera przepisy odnoszące się do warunków zawierania umów w szkole. Na podstawie art. 7 ust. 1a i 1b u.s.o. można zawrzeć umowę o pracę z osobą (nienauczycielem)

o szczególnych, wyjątkowych kwalifikacjach potrzebnych w szkole ze względu na wzbogacenie oferty edukacyjnej. Ustawa ta zastrzega, że umowę można zawrzeć tylko w uzasadnionych przypadkach. Po pierwsze, aby umowa mogła dojść do skutku (być zawarta), zgodę na nią musi wyrazić kurator. Po drugie, najważniejszą przesłanką zawarcia umowy jest posiadanie przez osobę niebędącą nauczycielem przygotowania uznanego przez dyrektora szkoły za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć. W tym wypadku ocenia to przygotowanie tylko dyrektor szkoły. Osoby te nie muszą spełniać żadnych wymogów kwalifikacyjnych według standardów nauczycielskich.

Po trzecie, na podstawie ustawy o systemie oświaty, umowę o pracę zawiera się z zachowaniem form określonych w kodeksie pracy i z ustawową koniecznością aplikacji niektórych zapisów Karty Nauczyciela. Zgodnie z art. 7 ust. 1b u.s.o. **obligatoryjne warunki tej umowy to:**

- tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć edukacyjnych, zgodnie z Kartą Nauczyciela (art. 42 KN),
- wynagrodzenie nie wyższe niż przewidziane dla nauczyciela dyplomowanego.

Jednym z warunków umowy o pracę jest poświadczenie niekaralności za przestępstwo popełnione umyślnie, na podstawie informacji z Krajowego Rejestru Karnego.

5.11. Umowa o pracę na podstawie ustawy o systemie oświaty i kodeksu pracy dla prowadzących zajęcia z kształcenia zawodowego

Do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego można zawrzeć umowę o pracę, analogicznie jak poprzednią, z osobą bez kwalifikacji nauczycielskich, posiadającą przygotowanie zawodowe uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do wykonywania tego typu pracy. W tym przypadku warunkiem koniecznym zawarcia tej umowy **jest uzyskanie zgody organu prowadzącego.**

5.12. Umowa o pracę i warunki zatrudnienia asystenta nauczyciela

Podstawą zatrudnienia w szkole asystenta nauczyciela są ustępy 1e–1g wprowadzone do art. 7 u.s.o. przez ustawę z 24 kwietnia 2014 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty (Dz. U. poz. 642). Zmiana ta weszła w życie 4 marca 2014 r.

Przepisy te określają status zarówno zawodowy, jak i prawny osoby zatrudnionej na stanowisku asystenta. Na wstępie wyjaśnijmy więc, że asystent, który nie jest nauczycielem, ale jest pracownikiem szkoły niebędącym nauczycielem, nie ma statusu pracownika samorządowego w sensie wynagradzania i zatrudniania, tak jak sekretarz szkoły, sprzątaczką itd., choć często słyzy się taką tezę. Związane jest to z treścią art. 5d u.s.o., który stanowi, że status prawny pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego określają przepisy o pracownikach samorządowych. Nie można tu stosować żadnej analogii. Każdy dyrektor określa **warunki wynagradzania** w umowie o pracę, najpierw wpisując je do regulaminu wynagradzania.

5.13. Miejsce świadczenia pracy i zakres kompetencji

Na podstawie art. 7 ust. 1e u.s.o. asystenta nauczyciela można zatrudnić w szkole podstawowej, w tym specjalnej i integracyjnej. Jego wyłączną kompetencją jest wspieranie nauczyciela lub osoby niebędącej nauczycielem (zatrudnionej na podstawie ustawy o systemie oświaty), prowadzących zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze w klasach I–III lub wspieranie wychowawcy świetlicy.

Ustawa mówi o wspieraniu nauczyciela, a nie ucznia! Jest to bardzo ważne przy określeniu statusu zawodowego asystenta. To oznacza, że nie jest to osoba mająca „samodzielne” kompetencje.

Asystent wspiera nauczyciela i wykonuje zadania wyłącznie pod jego kierunkiem lub pod kierunkiem osoby niebędącej na-

uczycielem (czyli zatrudnionej na podstawie ustawy o systemie oświaty), a także wychowawcy świetlicy.

W przypadku nieobecności nauczyciela prowadzącego lub wychowawcy świetlicy asystentowi nie można powierzyć obowiązków nauczyciela, czyli zatrudnić go na podstawie umowy na zastępstwo.

Asystentowi nauczyciela, co podkreśla art. 7 ust. 1f u.s.o., nie można powierzać zadań określonych dla nauczycieli posiadających kwalifikacje z zakresu pedagogiki specjalnej zatrudnianych dodatkowo w celu współorganizowania kształcenia integracyjnego oraz współorganizowania kształcenia uczniów niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie oraz zagrożonych niedostosowaniem społecznym.

5.14. Kwalifikacje asystenta

Asystent musi posiadać wykształcenie **co najmniej** na poziomie wymaganym do zajmowania stanowiska nauczyciela w szkole podstawowej oraz przygotowanie pedagogiczne. Zgodnie z § 4 ust. 1 i 2 rozporządzenia ministra edukacji narodowej z 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1264) kwalifikacje ma osoba, która ukończyła:

- studia magisterskie na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczaniem przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub
- studia magisterskie na kierunku, którego zakres określony w standardzie kształcenia dla tego kierunku studiów w grupie treści podstawowych i kierunkowych obejmuje treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
- studia magisterskie na kierunku (specjalności) innym niż wymieniony wyżej i studia podyplomowe w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub

- studia pierwszego stopnia na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczaniem przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
- studia pierwszego stopnia na kierunku, którego zakres określony w standardzie kształcenia dla tego kierunku studiów w grupie treści podstawowych i kierunkowych obejmuje treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
- studia wyższe na kierunku (specjalności) innym niż wymieniony wyżej, a ponadto ukończyła studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
- ukończyła zakład kształcenia nauczycieli w specjalności innej niż wymienione wyżej, a ponadto ukończyła kurs kwalifikacyjny w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć.

Dodajmy, że kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w klasach I–III szkół podstawowych posiada również osoba, która ukończyła:

- studia wyższe na kierunku pedagogika w specjalności przygotowującej do pracy z dziećmi w wieku przedszkolnym lub wczesnoszkolnym, lub
- zakład kształcenia nauczycieli w specjalności przygotowującej do pracy z dziećmi w wieku przedszkolnym lub wczesnoszkolnym.

5.15. Tryb i warunki zatrudnienia

Zgodnie z art. 7 ust. 1f u.s.o. asystenta zatrudnia się tylko na podstawie umowy o pracę zgodnie z przepisami kodeksu pracy. Niekieralność jest warunkiem koniecznym zawarcia umowy. Artykuł 7 ust. 1f zdanie ostatnie wyraźnie podkreśla, że przed nawiązaniem stosunku pracy asystent jest zobligowany przedstawić dyrektorowi informację z Krajowego Rejestru Karnego.

Umowę zawiera się na czas określony lub na czas nieokreślony, analogicznie jak w przypadku nienauczycieli (patrz rozdział XX).

6. Nawiązanie stosunku pracy z zespołem szkół

Zgodnie z dyspozycją art. 10 ust. 1 KN stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w przypadku powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej z tym zespołem. Dotyczy to zatrudnienia na podstawie mianowania, jak i na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z art. 3 KN, ilekroć jest mowa o szkole, rozumie się przez to przedszkola, szkoły i placówki oraz inne jednostki organizacyjne wymienione w art. 1 ust. 1 KN, a także odpowiednio ich zespoły.

W przypadku zatrudnienia w zespole szkół w akcie mianowania lub w umowie o pracę powinien być określony typ szkoły w zespole, w której nauczyciel pracuje, na przykład nauczyciel języka polskiego w gimnazjum w zespole X. To jednak nie ogranicza możliwości świadczenia pracy w każdej ze szkół lub placówek zespołu. Jeżeli np. we wspomnianym gimnazjum w danym roku nie ma godzin z danego przedmiotu, nauczyciel ma prawo (roszczenie) o zatrudnienie go w innej szkole lub placówce zespołu.

Roszczenie o zatrudnienie ma także w sytuacji, gdy dla niego zabrakło godzin w gimnazjum, w innych zaś szkołach lub placówkach nauczyciele mają godziny nadwymiarowe, a ściślej nadmiar godzin. Należy bowiem pamiętać, że pracodawcą jest zespół szkół i w ramach tego zespołu rozpatrywana jest możliwość zapewnienia nauczycielom zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć. *Notabene*, z tym także wiąże się wybór nauczyciela do zwolnienia.

Wystąpienie niewielkiej liczby godzin nadwymiarowych, wynikających z dążenia dyrektora szkoły do zapewnienia uczniom tylko jednego wychowawcy lub jednego nauczyciela przedmiotu w celu zapewnienia właściwego procesu dydaktycznego – nie neguje możliwości skutecznego rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy, czyli braku możliwości skorzystania z tych godzin nadwymiarowych. Takie stanowisko m.in. zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 marca 2015 r. (III PK 120/14).

7. Umowa o pracę w kilku szkołach

Nauczyciel może w tym samym czasie zawrzeć drugą i kolejną umowę z inną szkołą lub z innym pracodawcą spoza oświaty. Ani kodeks pracy, ani Karta Nauczyciela nie zabrania jednoczesnego nawiązania stosunku pracy z drugim pracodawcą. Oznacza to, że nauczyciel, który chce podjąć pracę u innego pracodawcy, **nie musi uzyskiwać formalnej zgody dyrektora**. Należy jednak pamiętać, że każdy z pracodawców może nie zaakceptować tej sytuacji (np. ze względu na kolizję zajęć), i w tym sensie można mówić o potrzebie zgody pracodawcy.

W każdej szkole dyrektor i nauczyciel nawiązują odrębną umowę o pracę. Należy pamiętać, że każdy stosunek pracy rodzi prawa i obowiązki oraz że do każdego przypisane są także uprawnienia i świadczenia.

Umowa druga i kolejna zwykle są nawiązywane w niepełnym wymiarze i nierzadko poniżej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. Zawierając taką umowę, dyrektor powinien poinformować, że na podstawie art. 91b ust. 1 KN do nauczyciela zatrudnionego w wymiarze niższym niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć nie stosuje się następujących przepisów: art. 54–61, 72 i 86–90 KN. Nastąpiła jednak liberalizacja w tym względzie. W art. 22 ust. 3 KN zapisano bowiem, że do nauczyciela zatrudnionego w kilku szkołach, który w żadnej z tych szkół nie jest zatrudniony w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, **łącznie jednak wymiar jego zajęć stanowi co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć dla danego stanowiska**, nie ma zastosowania przepis art. 91b ust. 1 KN.

Zawierając umowę o pracę, tzw. częściową, na kilka godzin, dyrektor powinien młodych nauczycieli poinformować o następujących zasadach:

- każdy ze stosunków pracy jest niezależny;
- nie ma ustawowo zdefiniowanych pojęć „szkoła macierzysta”, „podstawowe miejsce pracy”, w związku z tym sam pracownik