

MINISTERSTWO EDUKACJI NARODOWEJ
DEPARTAMENT WSPÓŁPRACY Z SAMORZĄDEM TERYTORIALNYM

Warszawa, 30 kwietnia 2020 r.

DWST-WPZN.053.3.2020.AB

Pani



Szanowna Pani

odpowiadając na Pani pismo z 24 lutego 2020 r., stanowiące petycję w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. z 2018 r. poz. 870), Ministerstwo Edukacji Narodowej uprzejmie informuje.

Na wstępie należy zauważyć, że zmiana ustroju szkolnego nie spowodowała zmniejszenia liczby uczniów objętych obowiązkiem szkolnym lub obowiązkiem nauki, zmianie uległo wyłącznie miejsce, w którym realizowany jest odpowiednio ten obowiązek.

W ustawie z 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 60) zawartych zostało szereg regulacji umożliwiających sprawne rozlokowanie kadry pedagogicznej w okresie wdrażania nowej struktury szkół oraz zapewniających miejsca pracy dla nauczycieli dotychczasowych szkół. W ustawie zawarto, m.in. przepisy regulujące w sposób szczególny przydzielanie w roku szkolnym 2019/2020 godzin ponadwymiarowych w szkołach ponadpodstawowych. Wprowadzono wymóg uzyskania przez nauczyciela pisemnej zgody dyrektora szkoły (przedszkola, placówki lub zespołu), wskazanej jako podstawowe miejsce zatrudnienia, na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia na podstawie stosunku pracy w innej szkole (przedszkolu, placówce lub zespole) –

art. 222 ust. 1 w związku z art. 220 ust. 2 ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe.

Ponadto, w okresie do dnia 31 sierpnia 2023 r. dyrektor szkoły prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego ma obowiązek przekazywania kuratorowi oświaty sprawującemu nadzór pedagogiczny nad szkołą informacji o wolnych stanowiskach pracy dla nauczycieli. Informacje te udostępniane są na stronie podmiotowej kuratorium oświaty.

Jednocześnie należy podkreślić, że przepisy zawarte w art. 225 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 60 i 949) odnosiły się do „nauczyciela gimnazjum” oraz, zgodnie z art. 225 ust. 12 tej ustawy, odpowiednio również do nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których są prowadzone klasy dotychczasowego gimnazjum. Przepisy te obejmowały również nauczycieli zespołów szkół. Zgodnie bowiem z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215) 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.

Akt mianowania i umowa o pracę powinny w szczególności określić: stanowisko i miejsce pracy, termin rozpoczęcia pracy, wynagrodzenie lub zasady jego ustalania, a w przypadku zatrudnienia w zespole szkół – akt mianowania i umowa o pracę powinny określać także typy (rodzaje) szkół w zespole, w których pracuje nauczyciel (art. 14 ww. ustawy). Ponadto należy wyjaśnić, że zgodnie z art. 227 ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe w latach szkolnych 2017/2018 i 2018/2019 do nauczycieli, o których mowa w art. 225 ust. 1 i 12, nie miał zastosowania art. 20 ustawy – Karta Nauczyciela. Tak więc przepis ten nie mógł być podstawą zmiany stosunku pracy w stosunku do ww. nauczycieli.

Natomiast zgodnie z art. 7 ustawy – Karta Nauczyciela oraz art. 68 ustawy – Prawo (Dz.U. z 2019 r. poz. 1148 z późn. zm.) dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami i w szczególności decyduje w sprawach zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły lub placówki. Z powyższego jednoznacznie wynika, że kompetencje w zakresie decydowania w sprawach kadrowych zostały przypisane jedynie dyrektorowi szkoły. Przy czym warto podkreślić, że dyrektor szkoły powinien działać na podstawie i w granicach obowiązującego prawa. Nauczyciel, który nie zgadza się z decyzją dyrektora, może dochodzić swoich spraw w sądzie. Zgodnie z art. 91c ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od formy nawiązania tego stosunku, rozpatrywane są przez sądy pracy.

W przypadku stwierdzenia, że nie jest możliwe dalsze zatrudnianie wszystkich nauczycieli danej specjalności, dyrektor szkoły powinien przyjąć obiektywne kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy. Przyjęte przez dyrektora szkoły kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy podlegają kontroli sądowej i ocenie, czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem było zgodne z prawem i uzasadnione.

Należy podkreślić, że w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że kryteria wyboru do zwolnienia - co do zasady - muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy. Sąd Najwyższy w wyroku 13 września 2016 r. (I PK 30/16) stwierdził, że (...) *Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy określają przepisy art. 94 pkt 9 k.p. oraz art. 113i art. 183a k.p. nakazując pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Wobec tego najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (...). W dalszej kolejności mogą się one odnosić (...) do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia (...).* Na mocy art. 91c ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Z poważaniem

Jerzy Jakubczuk
Dyrektor
Departament Współpracy z Samorządem
Terytorialnym
/ – podpisany cyfrowo/