

Chociaż z przepisów nie wynika wprost obowiązek dyrektora do stworzenia regulaminu zwalniania nauczycieli, to powinien on opracować kryteria zwolnień, ponieważ będą one badane przez sąd w przypadku skargi.

W tym roku szkolnym zmuszony jestem zwolnić nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania oraz na czas nieokreślony w związku z przewidywaną mniejszą liczbę oddziałów. Obawiam się, że jak ogłoszę ten fakt na radzie pedagogicznej, aby zaopiniować arkusz, może się zdarzyć, że osoba przewidziana do zwolnienia pójdzie na długotrwałe zwolnienie lekarskie.

1. Czy powinienem mieć jakiś regulamin zwalniania?

2. Czy musi on być zatwierdzony czy zaopiniowany przez kogokolwiek?

Kwestia kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia nie jest uregulowana obowiązującym prawem. Była ona przedmiotem stosunkowo szerokiej analizy orzecniczej Sądu Najwyższego. Jest to jednak kwestia indywidualna, więc poniżej zaprezentowane tezy należy oceniać jako ogólne wskazówki zachowań, nie zaś nakazy konkretnego zachowania. W każdym bowiem przypadku kryteria zwolnienia nauczyciela z pracy będą podlegać indywidualnej ocenie sądu podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r. (wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r. I PKN 399/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 541).

Zatem chociaż brak jest podstawy do wydania takiego swoistego "regulaminu zwolnień", to dyrektor szkoły powinien takie kryteria opracować, gdyż za każdym razem będą one badane przez sąd przy okazji ustalania przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy. Kryteria muszą być dla nauczycieli transparentne i jasne, zatem powinny być dla nich dostępne. W związku z tym, że charakter "regulaminu" jest pozaprawny nie funkcjonuje też prawny obowiązek konsultowania go np. ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników. Jednakże dobrą praktyką byłoby skonsultowanie treści "regulaminu" z tymi podmiotami w celu umożliwienia im wypowiedzenia się w tej kwestii.

Kryteria powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne), ale mogą się one odnosić także do sytuacji osobistej nauczyciela (stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu - np. emerytury). Podstawa nawiązania stosunku pracy stanowi usprawiedliwione kryterium doboru do zwolnienia, a gdy pozostałe kryteria nie pozwalają na jednoznaczną ocenę przydatności do dalszej pracy, nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę powinien być wybrany do zwolnienia przed nauczycielem mianowanym, podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2005 r. (wyrok SN z dnia 11 stycznia 2005 r. I PK 159/04, Pr.Pracy 2005, nr 4, poz. 32).

Ogólną zasadą jest, że przy podejmowaniu decyzji o wyborze nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny pracodawca może się kierować własnymi, uzasadnionymi potrzebami, podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2000 r. (wyrok SN z dnia 12 września 2000 r. I PKN 26/00, Pr.Pracy 2001, nr 3, poz. 32). Kryterium możliwości zatrudnienia nauczyciela w innej szkole oraz jego oceny z punktu widzenia gwarancji sprostania pracy w pełnym wymiarze zajęć w zatrudniającej go szkole stanowi ważny społecznie element decyzji personalnych. Interes szkoły jako placówki kształcącej i wychowującej młodzież powinien mieć pierwszeństwo przed indywidualnym interesem nauczyciela, podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 r. (wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2001 r. I PKN 570/00, OSNP 2003, nr 13, poz. 311).

Porównanie kwalifikacji zawodowych jako kryterium wyboru nauczyciela wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ale także praktyki w nauczaniu przedmiotu. W ocenie zasadności wyboru nauczyciela należy brać pod uwagę w pierwszej kolejności okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu, podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r. (wyrok SN z dnia 10 stycznia 2002 r. I PKN 771/00, OSNP-wkł. 2002, nr 10, poz. 4).

Nieemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do nauczania których ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi, podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r. (wyrok SN z dnia 12 lipca 2001 r. I PKN 549/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 271).

Tak więc kryteria doboru mogą się opierać o różne i dość szerokie przesłanki. Przykładowo: posiadanie wyższego stopnia awansu zawodowego nie musi być przesłanką przesądzającą utrzymanie stosunku pracy z nauczycielem, który nie angażuje się dostatecznie w pracę. Może być też i tak, że nauczyciel o niższym stopniu awansu zawodowego, posiada lepsze kwalifikacje do pracy i wykazuje większe zaangażowanie w pracę. Z tego względu trudno jest wskazać, które z przyjętych kryteriów ma znaczenie największe.

Zgodnie z treścią art. 41 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) – dalej k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze

Czy dyrektor powinien opracować kryteria zwalniania nauczycieli?

Wpisany przez Wiesław Serafin
poniedziałek, 25 marca 2013 19:56

okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r. (uchwała SN z dnia 7 grudnia 2006 r. I PZP 4/06, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 89) zawiera tezę, iż w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem (tj. zatrudnionym na podstawie mianowania) z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, nie stosuje się art. 41 k.p. Jednakże w omawianej sprawie nauczyciel (niezależnie od posiadanego stopnia awansu zawodowego) jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a nie mianowania. W związku z tym nie można nauczycielowi ani wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę, ze względu na występującą ochronę z art. 41 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 KN.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) w art. 5 ust. 3 stwierdza, że wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 k.p., jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Taki okres wskazany jest w treści art. 27 ust. 2 KN. Tak więc w przypadku upłynięcia okresu, o którym mowa w art. 27 ust. 2 KN, dyrektor mógłby wypowiedzieć z nauczycielem także i umowny stosunek pracy (rok lub dwa lata niezdolności do pracy).