



## **Ruch kadrowy nauczycieli.**

# Podstawy prawne ruchu kadrowego nauczycieli

| Akt prawny        | Norma prawna | Zakres regulacji                                     |
|-------------------|--------------|--|
| Karta Nauczyciela | Art. 20, 22  | Przeniesienie służbowe<br>Rozwiązanie stosunku pracy |
| Kodeks Pracy      | Art. 30-38   | Wypowiedzenia<br>Okresy wypowiedzenia                |
| Prawo oświatowe   | Art. 110-111 | Arkusze organizacyjne<br>Zasady ich tworzenia        |

# Ogólna charakterystyka ruchu kadrowego

## Definicja

Ruch kadrowy nauczycieli to całościowy kształt zmian osobowych w placówkach oświatowych. Obejmuje zatrudnianie, zwalnianie i przenoszenie pracowników.

## Cykliczność procesu

Proces ma charakter cykliczny. Wiąże się ściśle z harmonogramem roku szkolnego. Największe nasilenie przypada na okres wiosenny.

# Znaczenie miesiąca maja

| Termin prawny  | Planowanie kadrowe   | Wypowiedzenia   |
|--|--|---|
| 31 maja to ustawowy termin zatwierdzania arkuszy organizacyjnych przez organ prowadzący. | W maju dyrektorzy podejmują strategiczne decyzje dotyczące przyszłych potrzeb personalnych | Maj to ostatni moment na przekazanie wypowiedzeń dla umów kończących się z końcem roku szkolnego. |

# Arkusze organizacyjny – definicja i znaczenie

| Czym jest arkusz organizacyjny?   | Terminy opracowania   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• To podstawowy dokument planistyczny szkoły.</li><li>• Określa strukturę organizacyjną placówki na kolejny rok szkolny.</li><li>• Zawiera informacje o liczbie oddziałów, godzin nauczania, etatów i kwalifikacjach nauczycieli.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Projekt arkusza: do <b>21 kwietnia</b></li><li>• Opinia kuratora: do <b>20 maja</b></li><li>• Zatwierdzenie przez organ prowadzący: do <b>31 maja</b></li></ul> |

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

**Zmiany kadrowe w szkołach publicznych  
w oparciu o zatwierdzony arkusz organizacji !!!**

## Obowiązki pracodawcy w zakresie ruchu kadrowego

- **Informowanie o zmianach** - dyrektor musi pisemnie powiadomić nauczycieli o planowanych zmianach organizacyjnych i kadrowych.
- **Konsultacje ze związkami** - pracodawca ma obowiązek konsultowania zmian z organizacjami związkowymi działającymi w szkole.
- **Przestrzeganie terminów** - zachowanie ustawowych terminów wypowiedzeń i zawiadomień jest kluczowe dla prawidłowości procedur.
- **Wsparcie dla zwalnianych** - zapewnienie informacji o możliwościach zatrudnienia w innych placówkach na terenie gminy.

## Kluczowe błędy po stronie szkół

- **Opóźnienia w terminach** - przekraczanie ustawowych terminów wypowiedzeń może skutkować nieważnością decyzji.
- **Pomijanie konsultacji** - nieuwzględnienie opinii związków zawodowych narusza procedury.
- **Nieprawidłowe zawiadomienia** - brak precyzyjnych przyczyn w wypowiedzeniach podważa ich zasadność prawną.
- **Błędy w wyliczeniu stażu** - nieprawidłowe naliczenie okresów wypowiedzenia prowadzi do sporów pracowniczych.

# Konsekwencje nieprzestrzegania procedur

1

- **Postępowania odwoławcze**
- Nauczyciele mogą wnieść odwołania od niezgodnych z prawem decyzji.

2

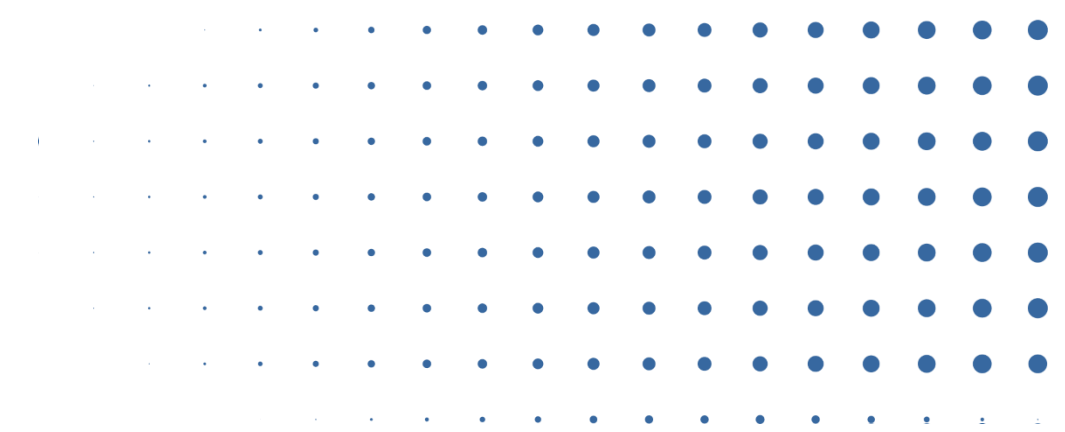
- **Sprawy sądowe**
- Sprawy trafiają do sądów pracy, generując koszty i obciążenia.

3

- **Odszkodowania**
- Szkoła może zostać zobowiązana do wypłaty odszkodowań i przywrócenia do pracy.

4

- **Utrata reputacji**
- Konflikty pracownicze negatywnie wpływają na wizerunek placówki.



# Rozwiązywanie stosunku pracy z nauczycielami

## **Wypowiedzenie stosunków pracy na podstawie art. 20 KN zastosowanie art. 20 KN**

- W treści art. 20 ust. 1 ustawy z 26.01.1982 r. - Karta Nauczyciela - dalej KN, określono **normatywne przesłanki umożliwiające wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy** z przyczyn organizacyjnych, leżących po stronie szkoły jako pracodawcy.
- **Katalog przyczyn ma charakter zamknięty**, a więc nie można katalogu przyczyn dowolnie rozszerzać o innego rodzaju sytuacje.

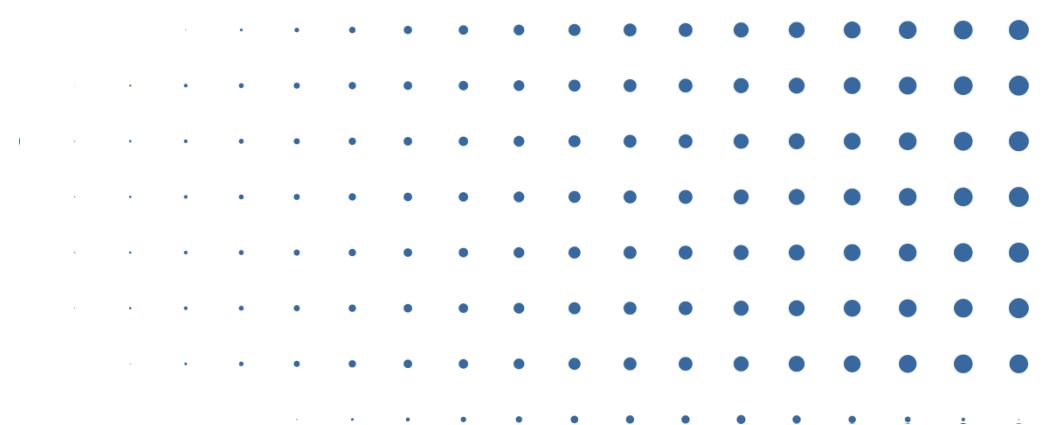
# Wypowiedzenie stosunków pracy na podstawie art. 20 KN zastosowanie art. 20 KN

Zgodnie z treścią art. 20 ust. 1 KN **nauczycielski stosunek pracy z przyczyn organizacyjnych można wypowiedzieć** w następujących sytuacjach:

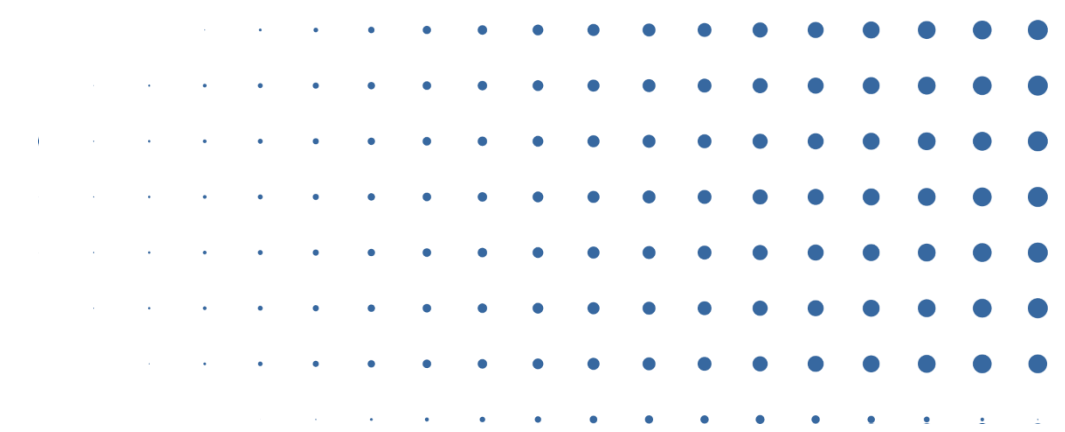
- całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy,
- częściowej likwidacji szkoły,
- w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole,
- zmian planu nauczania rozwiązuje z nim stosunek pracy.

## **Wypowiedzenie stosunków pracy na podstawie art. 20 KN zastosowanie art. 20 KN**

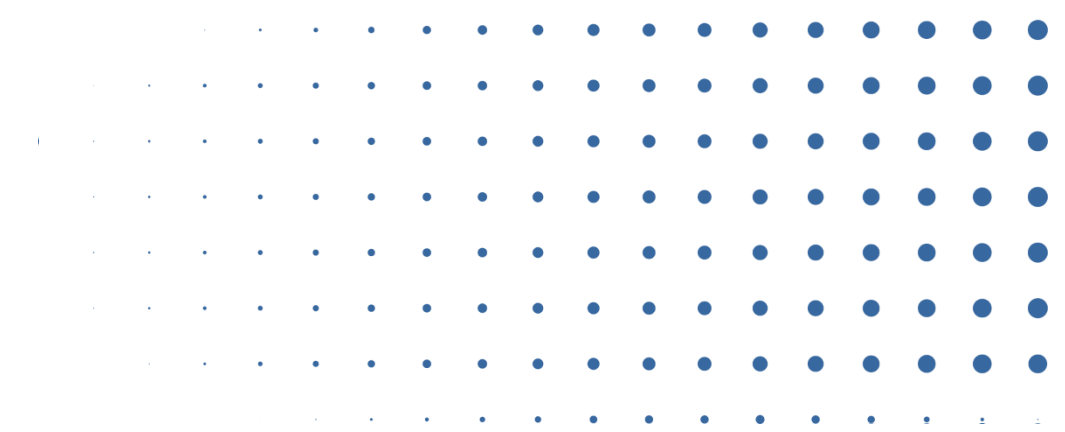
- **Zmianą planu nauczania**, uniemożliwiającą dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć jest także zmiana przydziału planowych godzin dydaktyczno-wychowawczych, uniemożliwiająca zatrudnienie w pełnym wymiarze w ramach wyuczonej specjalności zawodowej.
- **Plan nauczania w rozumieniu art. 20 ust. 1 KN jest dokumentem** opracowanym przez dyrektora szkoły, zawierającym podział na poszczególne przedmioty nauczania i zajęcia, organizację pracy szkoły, tygodniowy minimalny wymiar godzin lekcyjnych pozostający do dyspozycji dyrektora i wychowawców oraz wykaz godzin lekcyjnych przeznaczonych do rozdysponowania i podziału pomiędzy nauczycieli wraz z godzinami ponadwymiarowymi.



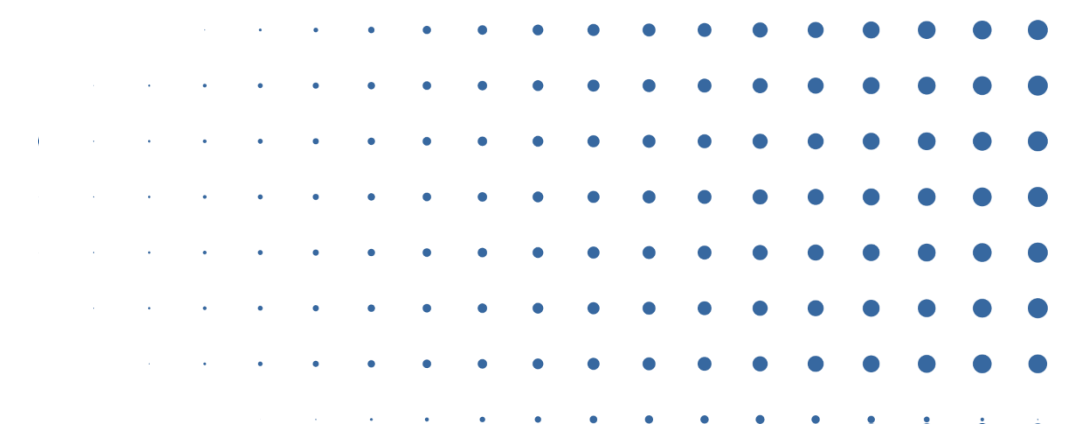
# Ograniczenie zatrudnienia



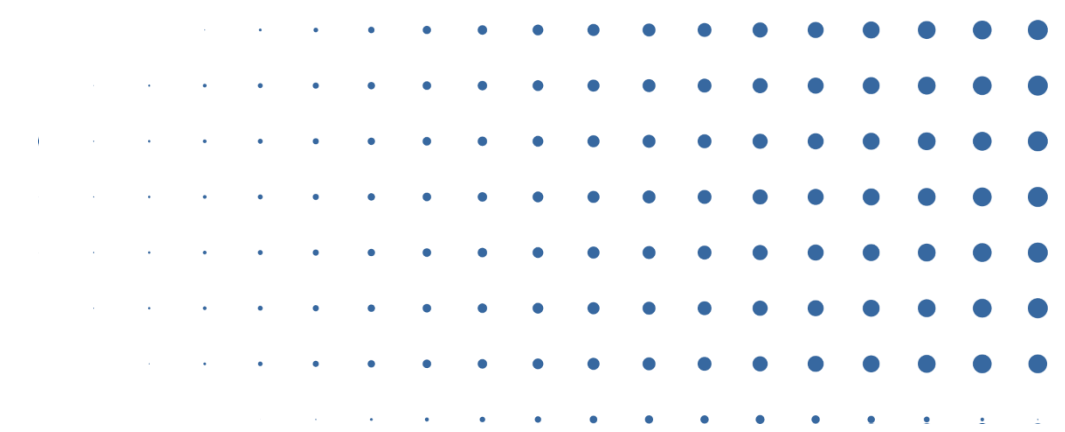
- Wypowiedzenie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym może być także **skutkiem odmowy pracy w ograniczonym wymiarze zatrudnienia**, na podstawie art. 22 ust. 2 KN.
- W przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, w sytuacji wystąpienia przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 KN, dyrektor może zaproponować ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 KN, za zgodą nauczyciela. Jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na ograniczenie zatrudnienia, zastosowanie będzie miał art. 20 KN.



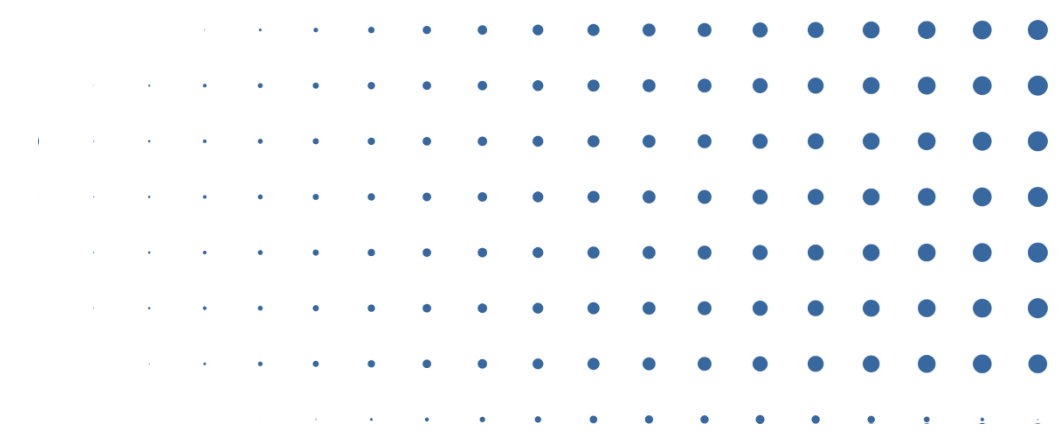
- **Niewyrażenie przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania** zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 KN **nie może stanowić wyłącznego kryterium** doboru do zwolnienia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, ponieważ muszą występować także przyczyny wskazane w treści art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, aby wypowiedzenie w tym trybie było prawidłowe.



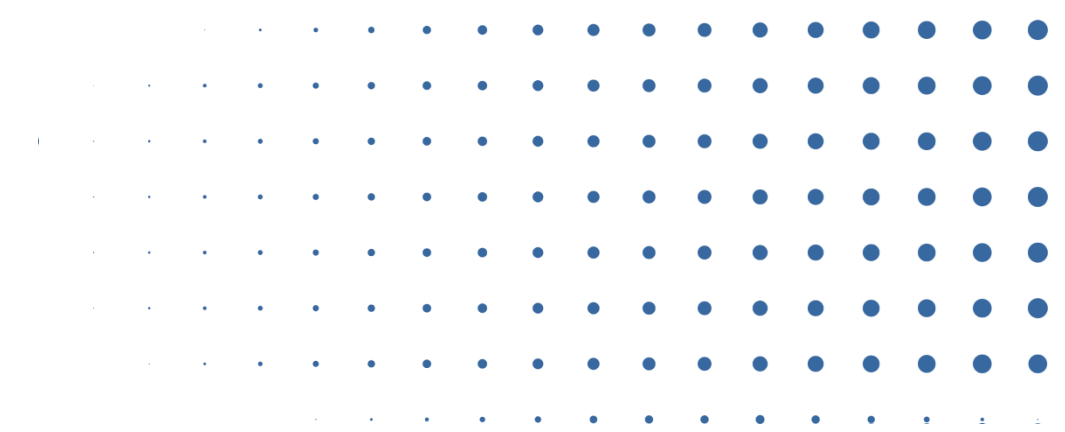
## Termin rozwiązania stosunku pracy



- Na podstawie art. 20 ust. 3 KN **rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu.**
- Warunku rozwiązania stosunku pracy z końcem roku szkolnego **nie dotyczy nauczycieli szkół, w których w organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych**, nauczycieli placówek kształcenia ustawicznego oraz nauczycieli szkół, w których zakończenie cyklu kształcenia następuje w trakcie roku szkolnego (art. 20 ust. 4 KN).



# Kryteria doboru do zwolnienia



- **Kryterium możliwości zatrudnienia nauczyciela** stanowi ważny społecznie element decyzji personalnych podejmowanych przez szkołę.
- Kwestia doboru kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia nie jest jednak uregulowana obowiązującym prawem.
- Była ona przedmiotem stosunkowo szerokiej analizy orzeczniczej Sądu Najwyższego.

# 1. Interes szkoły jako kryterium

- **Dyrektor szkoły powinien więc dokonać oceny w oparciu o podstawowe kryterium jakim jest interes szkoły.**
- To kryterium powinno być rozpatrywane w dłuższej przestrzeni czasowej, to znaczy w oparciu o prognozy rozwoju zawodowego danego nauczyciela w odniesieniu do przesłanki zaspokojenia potrzeb pracodawcy.
- Ogólną zasadą jest, że przy podejmowaniu decyzji o wyborze nauczyciela pracodawca może się kierować własnymi, uzasadnionymi potrzebami.

## 2. Dorobek zawodowy jako kryterium

- Kryteria powinny w pierwszej kolejności **dotyczyć dorobku zawodowego**, obejmującego staż pracy, ocenę pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne, **ale mogą się one odnosić także do sytuacji osobistej nauczyciela** (np. stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu, emerytury etc.).

### 3. Podstawa nawiązania stosunku pracy jako kryterium

- 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** (wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2005 r., I PK 159/04).
- Kryteria, według których dokonuje się wyboru jednego z nauczycieli do zwolnienia z pracy, **nie są tożsame z ustawowymi przyczynami wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu** (wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2004 r., I PK 608/03, OSNP 2005/3/36).
- W doborze nauczyciela **pracodawca powinien uwzględnić także podstawę nawiązania stosunku pracy** (mianowanie, umowa o pracę - wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2000 r., I PKN 138/00, OSNP 2002/16/374).

## 4. Kwalifikacje jako kryterium

- W ocenie możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela, po wprowadzeniu zmian organizacyjnych należy uwzględnić, poza przydzieloną nauczycielom liczbą godzin lekcyjnych, **także inne okoliczności, w tym zwłaszcza kwalifikacje zawodowe nauczyciela.**
- **Porównanie kwalifikacji zawodowych** jako kryterium wyboru nauczyciela wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ale także praktyki w nauczaniu przedmiotu.

## 4. Kwalifikacje jako kryterium

- **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 (wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002 r., I PKN 771/00).
- Nie narusza zasady równego traktowania pracownika (art. 11<sup>2</sup> k.p.) ani zasady niedyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> k.p.) rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem legitymującym się **kwalifikacjami zawodowymi równymi z innymi nauczycielami, lecz którego praca jest najniżej oceniana przez przełożonych oraz uczniów i ich rodziców**, a jego sytuacja osobista nie jest gorsza niż pozostałych pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z 05 listopada 1998 r., I PKN 420/98).

## 5. Niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze jako kryterium

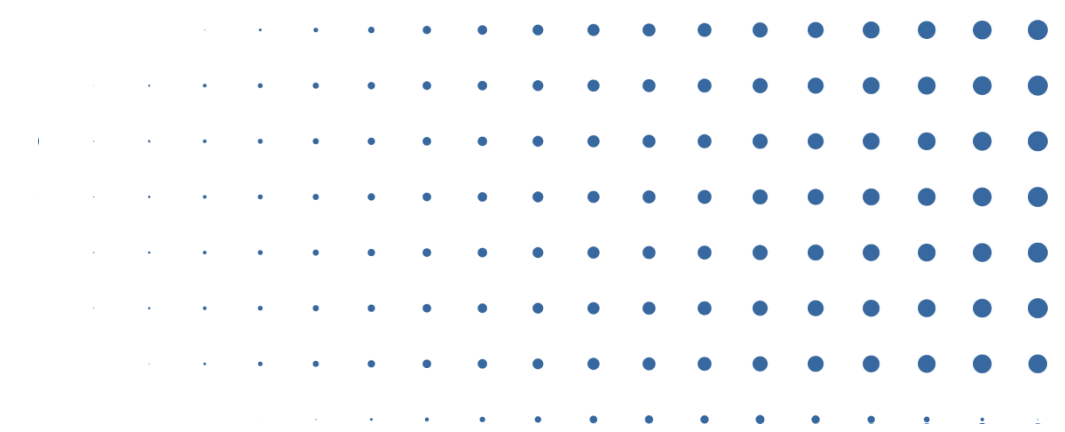
- **Niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć** należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do nauczania których ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi (wyrok Sądu Najwyższego z 12 lipca 2001 r., I PKN 549/00).
- **Brak jest przesłanek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym**, jeżeli pozostali nauczyciele tej samej specjalności mają w planie organizacyjnym szkoły przydzieloną taką **liczbę godzin ponadwymiarowych**, że możliwe byłoby zatrudnianie zwolnionego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (wyrok Sądu Najwyższego z 09 grudnia 1998 r., I PKN 492/98).

## 6. Uprawnienia emerytalne jako kryterium

- Ustalenie kryteriów, według których wybór do zwolnienia dotyczy w pierwszej kolejności nauczycieli nauczania początkowego, **pobierających już emeryturę obok wynagrodzenia za pracę lub też posiadających trzydziestoletni staż pracy w zawodzie nauczycielskim** umożliwiający przejście na emeryturę, **nie narusza społecznego poczucia sprawiedliwości** w sytuacji, gdy stało się konieczne zmniejszenie zatrudnienia w szkole, podyktowane zmianami organizacyjnymi systemu nauczania i ograniczeniem liczby oddziałów nauczania początkowego (32wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2001 r., I PKN 209/00).

## 6. Uprawnienia emerytalne jako kryterium

- Tak więc wśród kryteriów trzeciego lub czwartego rzędu **kwestia nabycia uprawnień emerytalnych może stanowić jedną ze wskazówek wyboru nauczyciela do zwolnienia.**
- Natomiast osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury **nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia** umowy o pracę przez pracodawcę.
- Taką tezę postawił Sąd Najwyższy stwierdzając, że **wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi tylko ze względu na to, że osiągnął wiek emerytalny, stanowi dyskryminację** ze względu na wiek zakazaną przez prawo polskie (art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.- 33uchwała Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2009 r. w składzie 7 sędziów, II PZP 13/08).



## Rozwiązanie stosunku pracy – art.23 KN

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Art. 23. [Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym]

1.

Stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu:

1)

na wniosek nauczyciela;

2)

w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - 270 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia;

3)

w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy;

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

4)

(uchylony)

5)

w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w [art. 6a](#);

6)

w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych [przepisach](#).

2.

Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z przyczyn określonych w [ust. 1](#) następuje odpowiednio:

1)

z końcem roku szkolnego, po uprzednim złożeniu przez nauczyciela trzymiesięcznego wypowiedzenia;

2)

z końcem tego miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy;

3)

z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał ostateczne orzeczenie lekarskie o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy;

4)

(uchylony)

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

5)

z końcem tego miesiąca, w którym upływa trzymiesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy;

6)

z końcem tego miesiąca, w którym nastąpiło cofnięcie skierowania do nauczania religii.

3.

Rozwiązanie stosunku pracy z końcem roku szkolnego w przypadku określonym w [ust. 2 pkt 1](#) nie dotyczy nauczyciela szkoły, w której w organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych.

4.

Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania może nastąpić również:

1)

na mocy porozumienia stron;

2)

w razie nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne, z końcem miesiąca, w którym dyrektor otrzymał o tym informację, z zastrzeżeniem [ust. 5](#).

5.

Dyrektor szkoły może skierować nauczyciela mianowanego na badanie okresowe lub kontrolne z własnej inicjatywy w każdym czasie. W przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie [ust. 4 pkt 2](#) stosuje się odpowiednio.

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Rozwiązanie stosunku pracy – art.27 KN

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Art. 27. [Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony]

1.

Rozwiązanie umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas nieokreślony następuje z końcem roku szkolnego, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem.

2.

(uchylony)

3.

Do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony stosuje się również przepisy art. 23 ust. 1 pkt 2, 3, 5 i 6, ust. 2 pkt 2, 3, 5 i 6 oraz ust. 3-5.

4.

Stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony ulega rozwiązaniu, jeżeli w ciągu 6 lat od rozpoczęcia odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela nauczyciel nie uzyskał stopnia nauczyciela mianowanego.

5.

Do ustalenia okresu, o którym mowa w [ust. 4](#), przepisy [art. 9ca ust. 8](#) i [9](#) stosuje się odpowiednio.

6.

Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem z przyczyny, o której mowa w [ust. 4](#), następuje z końcem roku szkolnego, w którym upłynął okres, o którym mowa w [ust. 4](#).

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Zmiany warunków zatrudnienia nauczycieli

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## STAN NIECZYNNY

- Zgodnie z treścią art. 20 ust. 5c KN, **wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.**
- Nauczyciel może być przeniesiony w stan nieczynny nawet wtedy, gdy faktyczna likwidacja (całkowita lub częściowa) szkoły albo zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów szkoły następują z naruszeniem przepisów proceduralnych (34wyrok Sądu Najwyższego z 04 kwietnia 2000 r., I PKN 581/99).

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Wypowiedzenie umów okresowych

- Ustawa Karta Nauczyciela nie określa zasad wypowiedziania umów okresowych, nawiązanych na podstawie art. 10 ust. 2, 3, 3b i ust 7 KN.
- Należy także zauważyć, że obecnie można wypowiedzieć także umowy okresowe - na takich samych zasadach, jakie dotyczą umów zawartych na czas nieokreślony.
- Podstawą prawną wypowiedzenia umowy okresowej jest art. 30 § 1 pkt 2 k.p., w zw. z art. 32 § 1 i art. 36 § 1 k.p. i w zw. z art. 91c ust. 1 KN.

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Wypowiedzenie umów okresowych

- Na podstawie art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.
- W związku z tym na podstawie art. 36 § 1 k.p. **okres wypowiedzenia umowy o pracę** wynosi:
  - 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
  - 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
  - 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

**Ochrona przed wypowiedzeniem – art. 41 k.p.**

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

- Zakaz wypowiedziania umów o pracę w czasie urlopu pracownika lub w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy został określony w treści art. 41 k.p.
- W obecnym stanie prawnym przepis ten dotyczy nie tylko umów zawartych na czas nieokreślony, ale także umów okresowych.

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

- Kwestia **skuteczności doręczenia wypowiedzenia** stosunku pracy nie została uregulowana w prawie pracy.
- Z tego względu należy posilkować się **treścią art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p., oraz w zw. z art. 91c ust. 1 KN.**
- Zgodnie z art. 61 k.c. **oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.**
- Zatem o doręczeniu pracownikowi pisma należy mówić nie tylko wtedy, gdy osobiście zostało mu ono wręczone, a także wówczas, gdy np. zostało doręczone drogą pocztową w taki sposób, że pracownik miał możliwość zapoznania się z treścią pisma.

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

**Konsultowanie zmian wypowiedzenia  
ze związkami zawodowymi**

**Konsultacje związkowe zamiaru wypowiedzenia  
na podstawie art.20 KN**

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

- Zgodnie z treścią art. 20 ust. 5a KN o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy (z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 KN) dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia.
- **Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (art. 20 ust. 5b KN).**

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

**Wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie  
mianowania (art.23 KN),  
a kwestia konsultacji związkowych**

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

- W treści art. 23 KN, w przeciwieństwie do regulacji zawartej w art. 20 ust. 5a KN, nie zawarto obowiązku konsultowania zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania.
- **Ewentualną podstawę dla dokonania takiej konsultacji, stanowiłby art. 38 k.p.**
- Jednakże norma ta odnosi się jedynie do zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, a nie stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania, którego nie można utożsamiać z umową o pracę.
- Stąd też rozwiązując z nauczycielem mianowanym stosunek pracy na podstawie art. 23 KN pracodawca nie jest zobowiązany do przewidzianej w art. 38 k.p. Norma art. 38 k.p. dotyczy tylko umów o pracę, przepis ten nie może mieć zastosowania w przypadku rozwiązania z pracownikiem mianowanym stosunku pracy na podstawie art. 23 KN.70

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Konsultacje związkowe zamiaru wypowiedzenia na podstawie art.27 KN

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

- W związku z tym, że na podstawie art. 27 KN wypowiedane są wyłącznie umowy o pracę, kwestia konsultacji związkowych podlega ogólnej regulacji art. 38 k.p.
- Przepis ten stwierdza, że **o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (art. 38 § 1 k.p.).**
- Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (art. 38 § 2 k.p.).
- Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (art. 38 § 5 k.p.).

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Konsultacje związkowe zamiaru wypowiedzenia umów okresowych

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

- W związku z tym, że obecnie na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., w zw. z art. 32 § 1 i art. 36 § 1 k.p. i w zw. z art. 91c ust. 1 KN, wypowiedane są także okresowe umowy o pracę, a więc umowy nawiązane na podstawie art. 10 ust. 2-3b i ust. 7 KN, kwestia konsultacji związkowych podlega ogólnej regulacji art. 38 k.p.

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Szczególne sytuacje kadrowe w szkole

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

### Wysokość odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania.

- W przypadku rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 KN z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania - przysługuje odprawa w wysokości **sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego**.
- Wysokość minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego za pracę dla nauczycieli określa rozporządzenie płacowe Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r., zaś konkretna wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustalona jest zgodnie z zasadami art. 30 ust. 2 KN i określona w akcie nawiązującym stosunek pracy.

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

### Wysokość odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania.

- Nauczyciel, z którym rozwiązano stosunek pracy w trybie art. 20 ust. 1 KN ma prawo do odprawy pieniężnej, przewidzianej w treści ust. 2 tegoż artykułu, choćby niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy podjął inne zatrudnienie.
- **Warunkiem nabycia prawa do odprawy określonej w art. 20 ust. 2 KN jest rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 KN.**

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

**Wysokość odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w pełnym wymiarze czasu pracy.**

- Zgodnie z treścią art. 20 ust. 2 zd. drugie KN, nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 KN, przysługują świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.
- Ustawodawca odsyła w tym miejscu do ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (u.zwol.grup.).

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

**Wysokość odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w pełnym wymiarze czasu pracy.**

- Zgodnie z treścią art. 8 ust. 1 u.zwol.grup. - pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
  - jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
  - dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
  - trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

**Wysokość odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w pełnym wymiarze czasu pracy.**

- Wysokość odprawy, na podstawie art. 8 ust. 3 u.zwol.grup., ustala się zgodnie z zasadami obowiązującymi przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
- A zatem dla nauczycieli wysokość odprawy należy ustalać zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 26.06.2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli. Wysokość odprawy nie może przekroczyć kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, co wynika z art. 8 ust. 4 u.zwol.grup.

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

**Wysokość odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w pełnym wymiarze czasu pracy.**

- Wysokość odprawy, na podstawie art. 8 ust. 3 u.zwol.grup., ustala się zgodnie z zasadami obowiązującymi przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
- A zatem dla nauczycieli wysokość odprawy należy ustalać zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 26.06.2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli. Wysokość odprawy nie może przekroczyć kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, co wynika z art. 8 ust. 4 u.zwol.grup.

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

**Wysokość odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w pełnym wymiarze czasu pracy.**

- Treść u.zwol.grup. stosuje się wyłącznie na zasadzie odesłania z art. 20 ust. 3 KN i tylko w zakresie sposobu naliczania odpraw. Ustawa z 13 marca 2003 r. u.zwol.grup. nie stanowi samodzielnej podstawy do wypłacenia odpraw, stąd nie ma zastosowania art. 1 u.zwol.grup. określający przesłanki zastosowania ww. ustawy.
- **Tak więc nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 KN - przysługuje odprawa z art. 8 u.zwol.grup., niezależnie od ilości pracowników zatrudnionych w szkole.**

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

**Wysokość odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w pełnym wymiarze czasu pracy.**

- Treść u.zwol.grup. stosuje się **wyłącznie na zasadzie odesłania** z art. 20 ust. 3 KN i tylko w zakresie sposobu naliczania odpraw. Ustawa z 13 marca 2003 r. u.zwol.grup. nie stanowi samodzielnej podstawy do wypłacenia odpraw, stąd nie ma zastosowania art. 1 u.zwol.grup. określający przesłanki zastosowania ww. ustawy.
- **Tak więc nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 KN - przysługuje odprawa z art. 8 u.zwol.grup., niezależnie od ilości pracowników zatrudnionych w szkole.**

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

**Wysokość odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w pełnym wymiarze czasu pracy.**

- W związku z powyższym nie trzeba badać, czy w danej sytuacji szkoła zatrudnia co najmniej 20 pracowników, co jest standardowym warunkiem wstępnym stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych, na podstawie art. 1 ust. 1 u.zwol.grup.
- Tak więc nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 KN, przysługują świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w wysokości określonej w art. 8 ust. 1 u.zwol.grup.

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

### Wysokość odprawy z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz wypowiedzenia umowy okresowej

- Podstawą rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy jest art. 27 ust. 1 KN, a umowy okresowej art. 30 § 1 pkt 2 k.p., w zw. z art. 32 § 1 i art. 36 § 1 k.p. i w zw. z art. 91c ust. 1 KN.
- Skoro więc **podstawą prawną rozwiązania ww. umów o pracę nie jest art. 20 KN**, to nie można zastosować wprost normy określonej w ust. 2 zd. drugie tegoż przepisu - i na tej zasadzie uznać prawo nauczyciela do odprawy.

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

### Wysokość odprawy z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz wypowiedzenia umowy okresowej

- Zgodnie z art. 10 ust. 1 u.zwol.grup. przepisy art. 8 u.zwol.grup. stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, **jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy**, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 u.zwol.grup.
- Przepis ten umożliwia wypłatę odprawy **nawet w sytuacjach zwolnień indywidualnych**, jeżeli przyczyny nie dotyczące pracowników stanowią wyłączną podstawę rozwiązania stosunku pracy.

## Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

**Wysokość odprawy z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz wypowiedzenia umowy okresowej**

- **Zmiany organizacyjne skutkujące wypowiedzeniem stosunku pracy są bez wątpienia przyczyną niedotyczącą pracowników** - gdyż są to przyczyny leżące wyłącznie po stronie pracodawcy.
- Tak więc nauczyciel powinien otrzymać odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 10 ust. 1 u.zwol.grup. w wysokości określonej w art. 8 ust. 1 u.zwol.grup. także w sytuacji rozwiązania umowy o pracę zawartej w części obowiązkowego pensum zajęć.

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Uzupełnianie etatu

### Art. 22. [Uzupełnienie tygodniowego wymiaru zajęć]

1. Organ prowadzący szkołę może nałożyć na nauczyciela obowiązek podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym lub - za jego zgodą - na innym stanowisku, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż  $1/2$  obowiązkowego wymiaru zajęć. W wypadku niewyrażenia zgody nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za część obowiązkowego wymiaru zajęć.

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Świadczenie pracy

### Art. 97. [Świadczenie pracy; sprostowanie świadectwa pracy]

§ 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego [...] albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

- 1. Czy propozycję ograniczenia etatu można już dać w kwietniu nauczycielowi mianowanemu czy dopiero od 4 maja?**

*Propozycję ograniczenia zatrudnienia nauczycielowi mianowanemu można przedstawić już w kwietniu, ponieważ przepisy nie wskazują daty majowej jako momentu rozpoczęcia tej procedury. Ograniczenie zatrudnienia na podstawie [art. 22 ust. 2](#) ustawy z 26.01.1982 r. - Karta Nauczyciela - dalej KN, następuje za zgodą nauczyciela i może być poprzedzone rozmowami oraz pisemną propozycją wcześniej. Wcześniejsze działania są uzasadnione organizacją roku szkolnego i procedurą przygotowania arkusza organizacyjnego.*

*Podstawa prawna: [art. 20 ust. 1](#) i [art. 22 ust. 2](#) KN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**2. Czy można podejmować decyzje kadrowe przed zatwierdzeniem arkusza organizacji przez organ prowadzący?**

*Tak, można podejmować działania kadrowe przed zatwierdzeniem arkusza, jeżeli wynikają one z rzeczywistych i przewidywalnych zmian organizacyjnych. Projekt arkusza już stanowi podstawę planowania zatrudnienia. Ostateczne zatwierdzenie arkusza wzmacnia argumentację dyrektora, ale nie zawsze musi poprzedzać wszczęcie procedur kadrowych. Kluczowe jest wykazanie obiektywnych przesłanek organizacyjnych uzasadniających decyzję. W przypadku sporu sądowego oceniana jest rzeczywista przyczyna zmian, a nie sam moment zatwierdzenia arkusza.*

*Podstawa prawna: [art. 20](#) KN, [art. 110](#) ustawy z 14.12.2016 r. - Prawo oświatowe - dalej u.p.o.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**3. Czy można już w kwietniu wręczać pracownikom ograniczenia etatu i zawierać porozumienia zmieniające?**

*Tak, ograniczenia etatu mogą być proponowane i uzgadniane już w kwietniu. Porozumienie zmieniające może zostać zawarte wcześniej ze skutkiem od 1 września, bez konieczności czekania do sierpnia. Takie rozwiązanie jest korzystne organizacyjnie, ponieważ umożliwia wcześniejsze planowanie roku szkolnego. Nie ma przepisu nakazującego zawieranie takich porozumień dopiero pod koniec wakacji. Kluczowe znaczenie ma dobrowolna zgoda nauczyciela oraz prawidłowe udokumentowanie zmiany.*

*Podstawa prawna: [art. 22 ust. 2 KN](#).*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**4. Czy kryteria doboru do zwolnienia należy stosować, jeśli do zwolnienia jest wytypowany nauczyciel religii (jeden w szkole)?**

*Jeżeli nauczyciel religii jest jedynym nauczycielem tego przedmiotu, co do zasady nie ma grupy porównawczej, wobec której stosuje się kryteria doboru do zwolnienia. **Kryteria służą wyborowi jednej osoby spośród kilku nauczycieli tego samego rodzaju.** W takim przypadku znaczenie ma wykazanie rzeczywistej przyczyny organizacyjnej zmniejszenia liczby godzin. Nie prowadzi się klasycznej selekcji pracowników według kryteriów. Należy jednak starannie udokumentować przyczynę organizacyjną.*

*Podstawa prawna: [art. 20](#) KN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**5. Czy jeśli zwalniamy terapeutę 1/22 etatu i logopedę 2/22 etatu, bo dzieci odeszły do szkoły, to też trzeba robić kryterium?**

*Jeżeli redukcja wynika z obiektywnego ubytku godzin i nie ma wyboru między kilkoma pracownikami na tym samym stanowisku, stosowanie kryteriów doboru nie zawsze jest konieczne. Kryteria są potrzebne wtedy, gdy trzeba wybrać jedną osobę spośród kilku porównywalnych pracowników. Jeżeli zanika potrzeba zatrudnienia w określonym wymiarze, zasadnicze znaczenie ma wykazanie zmian organizacyjnych. Gdyby było kilku terapeutów lub logopedów, kryteria byłyby zasadne. Warto każdorazowo opisać przesłanki organizacyjne w dokumentacji.*

*Podstawa prawna: [art. 20](#) KN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**6. W jaki sposób dyrektor wprowadza kryteria (zarządzenie dyrektora, inny sposób)?**

***Kryteria powinny zostać ustalone przed rozpoczęciem procedur kadrowych i mieć charakter obiektywny, przejrzysty oraz weryfikowalny. Dobrą praktyką jest ich konsultacja ze związkami zawodowymi. Kryteria powinny być znane pracownikom i możliwe do obrony w przypadku kontroli lub sporu sądowego. Nie powinny być tworzone pod konkretną osobę. Nie ma, natomiast, podstawy prawnej do wydania zarządzenia dyrektora w tej materii. Właściwsze będzie przekazanie informacji o kryteriach gronu pedagogicznemu na zebraniu RP i zaprotokołowanie tego faktu.***

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

### 7. Co to znaczy „nieobiektywne kryteria”?

*Nieobiektywne kryteria to takie, które są arbitralne, nieweryfikowalne lub dyskryminujące. Przykładem może być kierowanie się sympatią, subiektywnym przekonaniem o zaangażowaniu albo ogólną opinią bez podstaw dowodowych. Kryteria powinny opierać się na faktach, np. kwalifikacjach, ocenie pracy czy przydatności dla szkoły. Nie mogą naruszać zasady równego traktowania. W praktyce właśnie takie kryteria są najczęściej kwestionowane przez sądy. Podstawa prawna: [art. 113](#) i [18<sup>3a</sup>](#) ustawy z 26.06.1974 r. - Kodeks pracy - dalej k.p.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**8. Czy każdorazowo należy uzgadniać ze związkami zawodowymi wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony?**

*Tak, w przypadku wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony obowiązuje konsultacja związkowa z [art. 38](#) k.p. Dotyczy to także nauczycieli niezrzeszonych, jeśli organizacja związkowa podejmie się ich reprezentowania. Dyrektor powinien zwrócić się do związków z pytaniem o reprezentację pracownika. Pominięcie tej procedury może skutkować wadliwością wypowiedzenia. Dlatego należy traktować konsultacje jako stały element procedury.*

*Podstawa prawna: [art. 38](#) k.p., [art. 91c](#) KN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

### 9. Czy nauczyciel musi wyrazić zgodę na łączony etat w szkole i przedszkolu?

*Jeżeli zmieniają się istotne warunki zatrudnienia, zwłaszcza pensum lub zakres obowiązków, wymaga to uregulowania zmiany warunków pracy. Sama reorganizacja jednostki nie oznacza automatycznie zmiany stosunku pracy. Jeżeli zmienia się tygodniowy wymiar godzin, co do zasady potrzebna jest zgoda nauczyciela lub właściwa procedura zmiany warunków. **Najbezpieczniej formalizować takie zmiany porozumieniem.***

*Podstawa prawna: [art. 42](#) KN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**10. Czy wręczenie rozwiązania stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu może odbyć się przed 1 maja?**

*Tak, może nastąpić przed 1 maja, jeżeli zachowany jest trzymiesięczny okres wypowiedzenia kończący się 31 sierpnia. Przepisy nie wskazują 1 maja jako granicznej daty wręczenia. Kluczowy jest prawidłowy bieg okresu wypowiedzenia. W praktyce wcześniejsze wręczenie jest dopuszczalne i spotykane. Istotne jest także prawidłowe uzasadnienie wypowiedzenia.*

*Podstawa prawna: [art. 20 ust. 3](#) KN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**11. Czy w arkuszu musimy ująć nauczyciela, który zadeklarował, że w sierpniu przechodzi na emeryturę?**

*Tak, dopóki stosunek pracy formalnie trwa, nauczyciel powinien być uwzględniony w arkuszu. Sama deklaracja odejścia na emeryturę nie zastępuje rozwiązania stosunku pracy. Dopiero skuteczne zakończenie zatrudnienia uzasadnia nieuwzględnianie go w planowaniu etatów. Oparcie arkusza wyłącznie na deklaracji jest ryzykowne. Można przewidywać wariant organizacyjny, ale formalnie nauczyciela ujmuje się w arkuszu.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**12. Czy można wysłać pocztą wypowiedzenie nauczycielowi na L4 lub urlopie dla poratowania zdrowia?**

*Tak, co do zasady jest to dopuszczalne. W orzecznictwie przyjmuje się, że ochrona z [art. 41](#) k.p. nie wyłącza automatycznie wypowiedzeń z [art. 20](#) KN. Doręczenie pocztą za potwierdzeniem odbioru jest skuteczną formą. Należy zadbać o prawidłowe doręczenie i dowód odbioru. Szczególnie ważne jest dobre uzasadnienie organizacyjne wypowiedzenia.*

*Podstawa prawna: [art. 20](#) KN, orzecznictwo SN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**13. Nauczyciel mianowany chce rozwiązać stosunek pracy – kiedy powinien złożyć wypowiedzenie?**

*Nauczyciel mianowany może rozwiązać stosunek pracy za porozumieniem stron w każdym czasie albo za wypowiedzeniem na zasadach Karty Nauczyciela. Co do zasady wypowiedzenie powinno uwzględniać trzymiesięczny okres i koniec roku szkolnego. Staż pracy nie wpływa na tryb rozwiązywania stosunku pracy. Jeśli nauczyciel chce odejść szybciej, najbezpieczniejsze jest porozumienie stron. Warto prawidłowo wskazać podstawę prawną rozwiązywania stosunku pracy.*

*Podstawa prawna: [art. 23](#) KN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**14. Jeżeli kurator określił termin wydania opinii do arkuszy organizacji na 20 maja, a organ prowadzący zatwierdzi arkusz po tej dacie, czy decyzje kadrowe przed tą datą mają podstawę prawną?**

***Tak, mogą mieć podstawę prawną, jeśli wynikają z rzeczywistych przesłanek organizacyjnych przewidzianych w projekcie arkusza. Sam termin zatwierdzenia arkusza nie blokuje wcześniejszych działań kadrowych. Istotne jest, aby decyzje nie były hipotetyczne, lecz oparte na realnym planie organizacji pracy szkoły. Sądy badają istnienie przyczyny organizacyjnej, a nie wyłącznie moment zatwierdzenia arkusza. Zatwierdzony arkusz wzmacnia podstawę dowodową, ale nie jest jedyną przesłanką legalności.***

*Podstawa prawna: [art. 20](#) KN, [art. 110](#) u.p.o.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**15. Czy można skutecznie wręczyć rozwiązanie stosunku pracy nauczycielowi przebywającemu na L4?**

*Tak, co do zasady jest to możliwe, zwłaszcza przy rozwiązaniach z [art. 20 KN](#). Przyjmuje się, że [art. 41](#) k.p. nie działa automatycznie wobec tych przypadków. **Najbezpieczniej doręczyć pismo pocztą za potwierdzeniem odbioru albo przez operatora dającego dowód doręczenia.** Kluczowe pozostaje prawidłowe uzasadnienie wypowiedzenia przyczynami organizacyjnymi. Sam fakt choroby nie blokuje skuteczności doręczenia.*

*Podstawa prawna: [art. 20](#) KN, orzecznictwo SN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**16. Nauczyciel w wieku przedemerytalnym – jak przeprowadzić wypowiedzenie bezpiecznie?**

*Ochrona przedemerytalna nie daje pełnego immunitetu przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie [art. 20 KN](#). Jednak takie decyzje wymagają szczególnej ostrożności i bardzo dobrze udokumentowanej przyczyny organizacyjnej. Nie wolno opierać decyzji na wieku, lecz na obiektywnych przesłankach dotyczących zatrudnienia. Warto szczególnie starannie stosować kryteria doboru do zwolnienia. Przy takich przypadkach rekomendowana jest wzmożona ostrożność proceduralna.*

*Podstawa prawna: [art. 20 KN](#), [art. 39 k.p.](#)*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**17. Nauczyciel religii mianowany ma obecnie ograniczenie do 9 godzin, od września ma mieć 4 godziny. Czy trzeba zmieniać mianowanie na umowę?**

*Nie ma potrzeby przekształcania mianowania w umowę o pracę, o ile nie schodzi się poniżej ½ wymiaru, bo do takiego pułapu można obniżyć wymiar zatrudnienia nauczyciela na mianowaniu. Obniżka do 4 godzin pensum dydaktycznego skutkuje automatycznym przekształceniem podstawy prawnej stosunku pracy i utratą ochrony przewidzianej dla nauczyciela zatrudnionego na mianowaniu.*

*Podstawa prawna: [art. 22 ust. 2 KN](#).*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**18. Konsultacje związkowe dotyczą również nauczycieli, którzy do związków nie należą?**

*Tak, mogą dotyczyć również nauczycieli niezrzeszonych. Pracodawca powinien ustalić, czy organizacja związkowa podejmuje ich obronę. Jeśli tak, konsultacja jest wymagana. Pominięcie tej procedury może prowadzić do wadliwości wypowiedzenia. Jest to standardowy element procedury rozwiązania umowy na czas nieokreślony.*

*Podstawa prawna: [art. 38](#) k.p.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**19. Przy likwidacji szkoły czy oprócz wypowiedzenia dyrektorowi trzeba go odwołać ze stanowiska?**

*Tak, co do zasady są to dwie odrębne czynności prawne. Jedna dotyczy funkcji dyrektora, druga stosunku pracy nauczyciela. Samo wypowiedzenie nie zastępuje odwołania z funkcji kierowniczej. Organ prowadzący powinien dopełnić obu czynności. Jest to rozwiązanie bezpieczne formalnie.*

*Podstawa prawna: Prawo oświatowe, KN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**20. Czy na wniosek nauczyciela mianowanego można mu zmniejszyć etat od nowego roku szkolnego?**

*Tak, jest to dopuszczalne. Może nastąpić na podstawie zgody nauczyciela w trybie ograniczenia zatrudnienia. Nauczyciel zachowuje wówczas status mianowanego. Jeżeli obniżenie nastąpi w innej procedurze, to nauczyciel traci uprawnienia z tytułu zatrudnienia przez mianowanie.*

*Podstawa prawna: [art. 22 ust. 2 KN](#).*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**21. Jak postąpić, gdy nauczyciel mianowany ma ograniczony etat obecnie i również w przyszłym roku nie będzie pełnego wymiaru?**

*Możliwe jest dalsze ograniczenie zatrudnienia, jeśli nadal istnieją przesłanki organizacyjne. Wymaga to ponownie zgody nauczyciela. Jeżeli zgody brak, trzeba rozważyć [art. 20](#) KN. Każdy rok szkolny wymaga odrębnej oceny sytuacji organizacyjnej. Ograniczenie może być kontynuowane, jeśli są ku temu podstawy.*

*Podstawa prawna: [art. 22 ust. 2](#) KN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**22. Czy kryterium kwalifikacji zawodowych może być stosowane przy obniżeniu etatu nauczyciela mianowanego?**

*Tak, kwalifikacje są jednym z podstawowych i najbardziej akceptowanych kryteriów. Dotyczy to zarówno kwalifikacji podstawowych, jak i dodatkowych uprawnień. Kryterium przydatności dla szkoły jest uznawane za obiektywne. Powinno jednak być stosowane wobec wszystkich porównywanych nauczycieli jednolicie. Jest to jedno z najmocniejszych kryteriów w orzecznictwie.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

### **23. Czy odprawę z art. 8 liczymy od niepełnego etatu?**

*Co do zasady odprawę oblicza się według wynagrodzenia należnego w dniu **rozwiązania stosunku pracy**. Jeśli na dzień rozwiązania nauczyciel jest zatrudniony w niepełnym wymiarze, zasadniczo to ten wymiar stanowi podstawę. Odprawa zależy od stażu pracy i wysokości wynagrodzenia.*

*Podstawa prawna: [art. 8](#) ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

### **24. Kiedy można dać zmianę warunków zatrudnienia nauczycielowi na długim L4?**

*Najbezpieczniej procedować zmianę w zwykłym cyklu organizacyjnym na kolejny rok szkolny. Samo L4 nie blokuje przygotowania działań kadrowych. Trzeba jednak ostrożnie ocenić, czy chodzi o zmianę warunków, czy faktycznie zmianę stanowiska. W przypadku mianowania trzeba uwzględnić szczególne regulacje KN. Kluczowa jest właściwa podstawa prawna zmiany.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**25. Czy najkrótszy staż pracy może być kryterium?**

*Tak, ale nie powinien być jedynym kryterium. Samodzielnie może być uznany za zbyt uproszczony. Dopuszczalne jest stosowanie go jako jednego z kilku kryteriów. Powinien być uzupełniony np. kwalifikacjami lub oceną przydatności. Kryteria powinny tworzyć spójny zestaw.*

*Podstawa prawna: orzecznictwo SN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

### 26. Czy propozycja ograniczenia etatu może być ustna?

*Teoretycznie przepisy nie wymagają szczególnej formy dla samej propozycji, ale ustna forma jest bardzo ryzykowna. **Dla celów dowodowych powinna mieć formę pisemną.** Pozwala to uniknąć sporów co do treści i terminu propozycji. Jest to standard bezpiecznej praktyki kadrowej. Ustna forma nie jest rekomendowana.*

*Podstawa prawna: [art. 22 ust. 2 KN](#).*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**27. Czy kryterium, że jeden historyk ma tylko kwalifikacje do historii, a inni dodatkowe, jest dopuszczalne?**

*Tak, jest to obiektywne kryterium przydatności dla szkoły. Szersze kwalifikacje zwiększają elastyczność zatrudnienia. Orzecznictwo dopuszcza takie kryteria. Musi ono jednak być stosowane równo wobec wszystkich. Jest to kryterium powszechnie uznawane za bezpieczne.*

*Podstawa prawna: orzecznictwo SN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**28. Czy można wręczyć prośbę o zgodę na zmniejszenie etatu i od razu zawrzeć porozumienia w maju?**

*Tak, jest to dopuszczalne. Można już w maju uzyskać zgodę i zawrzeć porozumienie obowiązujące od września. Ułatwia to planowanie organizacyjne. Nie ma obowiązku czekania do końca wakacji. Warunkiem jest dobrowolna zgoda pracownika.*

*Podstawa prawna: [art. 22](#) KN, [art. 42](#) k.p.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**29. Czy nauczyciel mianowany z ograniczeniem w tym roku może dostać wypowiedzenie z [art. 20](#) KN w przyszłym?**

*Tak. To, że wcześniej miał ograniczone zatrudnienie, nie wyklucza zastosowania [art. 20](#) KN. Jeśli w nowym roku nie ma dla niego godzin, przesłanka organizacyjna może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy. Każdy rok ocenia się odrębnie. Ograniczenie nie pozbawia możliwości zastosowania [art. 20](#) KN.*

*Podstawa prawna: [art. 20](#) KN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**30. Czy rozwiązanie za porozumieniem 27 sierpnia przed emeryturą daje 6-miesięczną odprawę?**

***Rozwiązanie za porozumieniem stron jest dopuszczalne. Natomiast, w takiej sytuacji, nauczyciel nie nabywa prawa odprawy na podstawie [art. 20](#) KN.***

***Podstawa prawna: [art. 87](#) KN, [art. 20](#) KN.***

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

### **31. Czy wiek emerytalny może być kryterium do zwolnienia?**

*Nie powinien być samodzielnym kryterium. Stwarza wysokie ryzyko zarzutu dyskryminacji ze względu na wiek. Sądy bardzo ostrożnie oceniają takie kryteria. Można je uznać za ryzykowne. Nie rekomenduje się ich stosowania.*

*Podstawa prawna: [art. 18<sup>3a</sup>](#) k.p.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**32. Czy nauczyciela na umowie można przenieść ze szkoły do przedszkola?**

***Nie automatycznie.** Co do zasady wymaga to porozumienia albo zmiany warunków zatrudnienia. Nie jest to klasyczne „przeniesienie” z mianowania. **Potrzebna jest zgoda pracownika lub odpowiednia procedura.** Najbezpieczniej uregulować to porozumieniem. Wszystko zależy też od tego jak nauczyciel ma zawartą umowę o pracę.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**33. Czy nauczyciela deklarującego emeryturę ujmujemy w arkuszu?**

***Tak, do czasu formalnego rozwiązania stosunku pracy powinien być uwzględniony. Sama deklaracja nie wywołuje skutków prawnych. Arkusz opiera się na stanie formalnym zatrudnienia. Można planować wariantowo, ale ujmować należy. To rozwiązanie bezpieczne.***

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**34. Jeśli nauczyciel na czas nieokreślony ma mniej godzin w nowym roku – jak postąpić?**

*Można zawrzeć porozumienie zmieniające. Jeśli brak zgody, rozważyć wypowiedzenie zmieniające. Dobór trybu zależy od podstawy zatrudnienia. Kluczowe jest właściwe uzasadnienie zmian organizacyjnych. Procedura musi odpowiadać wymogom prawnym.*

*Podstawa prawna: [art. 42](#) k.p.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**35. Czy nauczyciel zwolniony z [art. 20](#) KN dostaje 6- czy 3-miesięczną odprawę?**

*W przypadku nauczyciela mianowanego z [art. 20](#) KN co do zasady 6-miesięczną. Nie jest to odprawa 3-miesięczna jak z ustawy o zwolnieniach grupowych. Wynika bezpośrednio z KN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**36. Czy brak stosowania [art. 41](#) k.p. wobec nauczycieli wynika z przepisu czy orzecznictwa?**

*Przede wszystkim z orzecznictwa. Nie ma przepisu wyłączonego to wprost. Jest to ugruntowana linia interpretacyjna sądów. W praktyce opiera się na autonomii regulacji KN. To konstrukcja orzecznicza.*

*Podstawa prawna: orzecznictwo SN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**37. Czy związki mają 7 dni kalendarzowych czy roboczych?**

*Przyjmuje się 7 dni kalendarzowych. Termin liczony jest według reguł prawa cywilnego. Nie są to dni robocze. Termin jest istotny dla ważności procedury. Warto dokumentować moment rozpoczęcia biegu terminu.*

*Podstawa prawna: [art. 20](#) KN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

### **38. Czy konsultacje związkowe można rozpocząć w kwietniu?**

***Tak.** Przepisy nie zakazują rozpoczęcia ich w kwietniu. Może to być racjonalne organizacyjnie. Ważne jest dochowanie wymogów procedury. Wcześniejsze działania są często bezpieczniejsze. Jest to dopuszczalne.*

*Podstawa prawna: [art. 38](#) k.p.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**39. Czy nauczycielowi na L4 można wysłać wypowiedzenie w maju pocztą?**

*Tak, co do zasady jest to dopuszczalne. Pismo może zostać doręczone pocztą za potwierdzeniem odbioru. Istotna jest prawidłowość doręczenia. Trzeba zadbać o właściwe uzasadnienie. Samo L4 nie blokuje skuteczności.*

*Podstawa prawna: [art. 20](#) KN, orzecznictwo.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

## Najczęstsze pytania:

**40. Jakie szczególne procedury dotyczą nauczyciela religii przy [art. 20](#) KN?**

*Co do zasady stosuje się [art. 20](#) KN jak wobec innych nauczycieli. Należy jednak uwzględnić specyfikę zatrudnienia nauczycieli religii, w tym skierowanie kościelne. Jeśli problem dotyczy wyłącznie zmniejszenia liczby godzin, stosuje się zwykłe przesłanki organizacyjne. Dodatkowych odrębnych procedur wypowiedzenia KN nie przewiduje.*

*Podstawa prawna: [art. 20](#) KN.*

# Arkusze organizacji szkoły a planowanie zatrudnienia

**Dziękuję za uwagę -)**