



# Zmiany kadrowe w szkołach w 2014 roku



# **Zmiany kadrowe w szkołach w 2014 roku**

Autorzy:

**Dariusz Dwojewski** – rozdziały 1, 2, 3

specjalista z zakresu prawa pracy i prawa oświatowego

**Agnieszka Rumik** – rozdziały 4, 5, 6

radca prawny specjalizujący się w prawie oświatowym, ekspert i doradca nauczycieli i dyrektorów szkół, autor wielu artykułów i publikacji z zakresu prawa oświatowego

Redakcja:

**Iwona Jeleń**

Redaktor naczelna grupy wydawniczej:

**Aldona Kapica**

Menedżer produktu:

**Paulina Krzyżanowska**

Kierownik marketingu i sprzedaży:

**Julita Lewandowska-Tomasiuk**

Zdjęcie na okładce:

**fotolia.pl**

Korekta:

**Zespół**

Koordynator produkcji:

**Mariusz Jeziński**

Druk:

**Miller**

Skład i łamanie:

**Dariusz Ziach**

ISBN 978-83-269-2969-4

Copyright by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2014

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa,

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: [cok@wip.pl](mailto:cok@wip.pl)

NIP: 526-19-92-256, KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie,

XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego,

Wysokość kapitału zakładowego 200.000 zł.

Publikacja „Zmiany kadrowe w szkołach w 2014 roku” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy oraz doświadczenia jej twórców. Zaproponowane w niej wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Opublikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym autorzy, konsultanci oraz redakcja nie mogą ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji „Zmiany kadrowe w szkołach w 2014 roku” wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

# Spis treści

<b>Wstęp .....</b>	<b>5</b>
<b>Rozdział 1. Zmiana warunków zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania .....</b>	<b>7</b>
1.1. Warunki ogólne .....	8
1.2. Zmiana wymiaru zajęć.....	9
1.3. Zmiana stanowiska pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania .....	25
1.4. Zmiana miejsca pracy .....	30
1.5. Zmiana pracodawcy .....	31
1.6. Przydział dodatkowych zajęć w trakcie roku .....	33
<b>Rozdział 2. Zmiana warunków zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony .....</b>	<b>37</b>
2.1. Warunki ogólne .....	37
2.2. Porozumienie zmieniające (aneks do umowy o pracę) .....	38
2.3. Wypowiedzenie zmieniające .....	39
2.4. Odprawa pieniężna przy wypowiedzeniu zmieniającym .....	41
2.5. Doręczenie wypowiedzenia.....	43
2.6. Szczególna ochrona stosunku pracy .....	44
2.7. Sytuacje wymagające wprowadzenia zmian do umowy .....	52
<b>Rozdział 3. Zmiana warunków zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony .....</b>	<b>61</b>
3.1. Warunki ogólne .....	61
3.2. Różnice między umową na czas określony a umową na zastępstwo.....	61
3.3. Zmiana treści umowy o pracę na czas określony .....	62
3.4. Umowa na czas zastępstwa .....	64
3.5. Obliczanie okresów wypowiedzenia .....	64
3.6. Przyczyna wypowiedzenia warunków umowy na czas określony.....	66
3.7. Konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy na czas określony ze związkiem zawodowym .....	67
3.8. Szczególna ochrona stosunku pracy przy umowach zawartych na czas określony .....	68
3.9. Odprawa przy umowach na czas określony.....	70

<b>Rozdział 4. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem .....</b>	<b>73</b>
4.1. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania .....	73
4.2. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony .....	76
4.3. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na czas określony .....	78
<b>Rozdział 5. Rozwiązanie stosunku pracy na skutek całkowitej likwidacji szkoły.....</b>	<b>81</b>
5.1. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem na skutek całkowitej likwidacji szkoły .....	81
5.2. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem niepedagogicznym .....	88
<b>Rozdział 6. Częściowa likwidacja szkoły, zmiany organizacyjne lub zmiany planu nauczania .....</b>	<b>91</b>
6.1. Warunki ogólne .....	91
6.2. Stan nieczynny .....	92
6.3. Wybór nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy .....	103
6.4. Rozwiązanie stosunku pracy w okresie nieobecności nauczyciela w pracy .....	111
6.5. Ochrona nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony .....	114
6.6. Ochrona nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania .....	134
6.7. Postępowanie z nauczycielem zatrudnionym na umowie na czas określony .....	143
6.8. Doręczenie wypowiedzenia stosunku pracy .....	151
<b>Podstawa prawna .....</b>	<b>155</b>

# WSTĘP

Poradnik pt. „Zmiany kadrowe w szkołach w 2014 r.” to kompleksowy przewodnik po aktualnym stanie prawnym. Podpowiada, jak zorganizować prawną obsługę w dziale kadr procesów: zmiany warunków zatrudniania nauczycieli oraz rozwiązania stosunku pracy.

Publikacja prezentuje zasady zmiany warunków pracy nauczycieli mianowanych oraz zatrudnionych na podstawie umów stałych lub czasowych.

To cenne kompendium wiedzy dla menedżerów oświaty, którzy dokonują zmian organizacyjnych i związanych z planem nauczania. Zawiera praktyczne wskazówki, jak zmienić warunki współpracy z nauczycielami z powodu braku godzin. Autorzy wiele uwagi poświęcili także analizie zmian kadrowych w sytuacji całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły. Przytaczają również przykłady postępowania z pracownikami niepedagogicznymi.

Poradnik wyczerpująco wyjaśnia problemy, które mogą wystąpić podczas stosowania w praktyce przepisów kadrowych, na podstawie przykładów oraz orzecznictwa.



# **ROZDZIAŁ 1.**

## **ZMIANA WARUNKÓW ZATRUDNIENIA NAUCZYCIELA ZATRUDNIONEGO NA PODSTAWIE MIANOWANIA**

Akt nawiązujący stosunek pracy (umowa o pracę, akt mianowania) określa zakres podstawowych praw i obowiązków wynikających dla stron stosunku pracy. Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy. W szczególności, zgodnie z art. 29 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: kp), umowa określa:

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

Zakres treści umowy o pracę nauczyciela wynika również z art. 14 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (dalej: Karta Nauczyciela), która nakazuje określenie w umowie:

- stanowiska i miejsca pracy,
- terminu rozpoczęcia pracy,
- wynagrodzenia lub zasady jego ustalania.



Zmiana warunków zatrudnienia, bez względu na rodzaj aktu nawiązującego stosunek pracy, wymaga zachowania formy pisemnej (art. 29 § 4 i 5 kp). Forma zatrudnienia nauczyciela determinuje jednak w istotny sposób możliwości i tryb wprowadzania modyfikacji w treści stosunku pracy.

### 1.1. Warunki ogólne

Akt mianowania jako akt nawiązujący stosunek pracy z nauczycielem musi zawierać odpowiednie elementy ustalające treść stosunku pracy. Zmiana treści stosunku pracy zawartego na podstawie mianowania może odbyć się tylko w przypadkach określonych przepisami Karty Nauczyciela i przy zachowaniu określonych procedur.

Należy zaznaczyć, że stosunek pracy z mianowania cechuje się większą trwałością aniżeli umowny stosunek pracy. Wyraża się to m.in. w tym, że nie można dokonywać jednostronnych zmian w treści tego stosunku pracy w trybie wypowiedzenia zmieniającego. Wynika to z faktu, że przepisy pragmatyk służbowych, realizując zasadę wzmożonej trwałości stosunku pracy z mianowania, wskazują ściśle określone zasady dokonywania zmian w tym stosunku oraz przyczyny je uzasadniające

Natomiast przyjęcie możliwości stosowania wypowiedzenia zmieniającego, czyli instytucji właściwej umownym stosunkom pracy, prowadziłoby do uznania dopuszczalności zmiany treści stosunku pracy z każdej uzasadnionej przyczyny (wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98, OSNAPiUS 2000/8, poz. 30).

#### **UWAGA**



Przy dokonywaniu zmian w treści stosunku pracy zawartego na podstawie mianowania nie stosuje się wypowiedzenia zmieniającego.

Powyższe nie oznacza jednak, że stosunek pracy z mianowania cechuje się niezmiennością. Określone przepisy Karty Nauczyciela pozwalają na wprowadzanie pewnych modyfikacji w zakresie warunków pracy nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Należy jednak w tym zakresie stosować ściśle określone procedury.

## 1.2. Zmiana wymiaru zajęć

Wśród wymaganych elementów treści aktu mianowania nie określono wymiaru zajęć. Nie oznacza to jednak, że w tym zakresie dyrektor ma pełną swobodę. Jednym z warunków zatrudnienia nauczyciela na podstawie mianowania jest możliwość zatrudnienia w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony (art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela).

### UWAGA



Zatrudnienie nauczyciela na podstawie mianowania oznacza zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć i na czas nieokreślony, a akt mianowania nie musi zawierać ustaleń w tym zakresie.

### Ograniczenie wymiaru zajęć z przyczyn organizacyjnych

Zmniejszenie pełnego wymiaru zajęć nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania dopuszczalne jest tylko w ściśle określonych sytuacjach. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, „ograniczenie pełnego wymiaru zajęć nauczyciela mianowanego, poza sytuacjami określonymi w art. 22 Karty Nauczyciela, jest niedopuszczalne” (uchwała Sądu Najwyższego z 11 września 1996 r., I PZP 22/96, OSNP 1997, nr 7, poz. 111).

Oznacza to, że dyrektor szkoły może obniżyć wymiar zajęć nauczyciela, tylko gdy z powodu częściowej likwidacji szkoły albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Nie istnieją też warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela).

### Przesłanki ograniczenia etatu

Ograniczenie wymiaru zajęć możliwe jest więc wyłącznie z przyczyn „organizacyjnych”, a dodatkowo wymaga ustalenia, że w innej szkole nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

Zatem dyrektor szkoły przed złożeniem nauczycielowi propozycji ograniczenia wymiaru zajęć musi ustalić możliwość uzupełnienia wymiaru zajęć przez nauczyciela w innej szkole. Należy jednak zaznaczyć, że decyzja w sprawie nałożenia na nauczyciela obowiązku uzupełnienia wymiaru zajęć w innej szkole należy do kompetencji organu prowadzącego szkołę, która realizowana jest przez wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starostę powiatu lub marszałka województwa (art. 22 ust. 1 w związku z art. 91d pkt 3 Karty Nauczyciela).

### **Tryb ograniczenia wymiaru zajęć**

Ograniczenie wymiaru zajęć może nastąpić wyłącznie za zgodą nauczyciela. Jedyną dopuszczalną formą zmiany wymiaru zajęć nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania jest porozumienie stron. Propozycja ograniczenia etatu jest swojego rodzaju ofertą składaną nauczycielowi i zaczyna obowiązywać w momencie jej przyjęcia, poprzez wyrażenie zgody przez nauczyciela. W związku z tym złożenie propozycji ograniczenia etatu nauczycielowi nie musi być poprzedzone konsultacją z reprezentującą nauczyciela organizacją związkową, jak również nie jest ograniczone przepisami o szczególnej ochronie stosunku pracy.

#### **UWAGA**



Propozycję ograniczenia wymiaru zajęć dyrektor może złożyć także nauczycielom, których stosunek pracy podlega ochronie z mocy odrębnych przepisów.

### **Skutki braku porozumienia w sprawie ograniczenia wymiaru zajęć**

Należy jednak pamiętać, że ograniczenie etatu możliwe jest wyłącznie za zgodą nauczyciela. Jeżeli nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania nie wyraża zgody na ograniczenie etatu, dyrektor stosuje art. 20 Karty Nauczyciela, a więc rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy (art. 22 ust. 2 zd. drugie Karty Nauczyciela).

Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie wymaga zachowania 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia stosunku pracy, który w placówkach feryjnych musi upływać 31 sierpnia (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela).

Składając propozycję ograniczenia wymiaru zajęć nauczycielowi, dyrektor musi uwzględnić możliwość odrzucenia tej propozycji. W takim przypadku musi wypowiedzieć stosunek pracy najpóźniej do 31 maja, aby zachować wymagany okres wypowiedzenia i jednocześnie rozwiązać stosunek pracy w ustawowo wyznaczonym terminie.

Oznacza to, że dyrektor placówki feryjnej powinien złożyć propozycję ograniczenia etatu najpóźniej w maju, aby w razie jej odrzucenia przez nauczyciela mógł złożyć w terminie wypowiedzenie stosunku pracy.

### Terminy

Kolejnym problemem, z którym borykają się dyrektorzy, jest brak odpowiedzi nauczyciela na propozycję ograniczenia etatu, a także okres oczekiwania na odpowiedź. Z uwagi na to, że przepisy nie zawierają regulacji tego problemu, dyrektor w składanej propozycji powinien wyznaczyć nauczycielowi termin na udzielenie odpowiedzi, a także określić skutki jej braku.

Termin na udzielenie odpowiedzi może być ustalony dowolnie, a w praktyce często spotyka się wyznaczenie 7 dni na zajęcie stanowiska w sprawie ograniczenia etatu. Należy zaznaczyć, że brak odpowiedzi w terminie powinien być traktowany jako brak zgody nauczyciela na ograniczenie etatu i skutkować wypowiedzeniem stosunku pracy. Jeżeli bowiem dyrektor założy, że milczenie nauczyciela oznacza zgodę na ograniczenie etatu, może się później okazać, że nauczyciel już w czasie wakacji złoży pisemne oświadczenie o braku zgody na ograniczenie wymiaru zajęć. W takim przypadku ograniczenie będzie niemożliwe. Dyrektor nie będzie mógł wypowiedzieć stosunku pracy z uwagi na przekroczenie ustawowych terminów.

### PRZYKŁAD



Nauczyciel otrzymał propozycję ograniczenia etatu w maju 2014 roku. Do 31 maja nie udzielił żadnej odpowiedzi. Następnie w sierpniu 2014 roku złożył pismo informujące dyrektora o braku zgody na ograniczenie wymiaru zajęć. Następnie 1 września 2014 r. nauczyciel złożył kolejne pismo informu-

jące dyrektora o gotowości do wykonywania pracy w pełnym wymiarze.

W przedstawionej sytuacji dyrektor nie może ograniczyć nauczycielowi wymiaru zajęć (brak zgody nauczyciela). Nie może również wypowiedzieć mu stosunku pracy (brak możliwości zachowania 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec roku szkolnego). Dyrektor będzie obowiązany wypłacać nauczycielowi od września wynagrodzenie z pełnego wymiaru za samą gotowość nauczyciela do pracy (art. 81 kp).

### **Ograniczenie wymiaru zajęć w placówkach nieferyjnych**

W placówkach nieferyjnych nie obowiązuje wymóg rozwiązania stosunku pracy z końcem roku szkolnego (art. 20 ust. 4 Karty Nauczyciela). W związku z tym propozycja ograniczenia etatu może być złożona nauczycielom w dowolnym momencie roku szkolnego. W razie braku zgody nauczyciela na ograniczenie wymiaru zajęć dyrektor będzie mógł wypowiedzieć stosunek pracy takiemu nauczycielowi w każdym czasie.

#### **PRZYKŁAD**



Dyrektor przedszkola złożył w czerwcu 2014 roku nauczycielowi propozycję ograniczenia wymiaru zajęć. Nauczyciel nie wyraził zgody na ograniczenie, składając stosowne pismo w lipcu 2014 roku. Dyrektor w lipcu 2014 roku złożył więc oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, zachowując wymagany 3-miesięczny okres wypowiedzenia, który upłynął 31 października 2014 r.

### **Szczególna ochrona stosunku pracy**

Złożenie propozycji ograniczenia etatu nie jest jednostronną zmianą treści stosunku pracy. W tym zakresie dyrektor nie ma obowiązku współdziałania z reprezentującą nauczyciela organizacją związkową. Inną konsekwencją jest wyłącznie szczególnej ochrony stosunku pracy. Do ograniczenia wymiaru zajęć dojdzie jedynie wtedy, gdy nauczyciel wyrazi zgodę.

Porozumienie w sprawie zmiany treści stosunku pracy dopuszczalne jest także z pracownikiem korzystającym ze szczególnej ochrony stosunku pracy. Jeżeli jednak nauczyciel nie wyrazi zgody na ograniczenie wymiaru zajęć, dyrektor stanie przed koniecznością rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia (decyzja jednostronna). W takim przypadku konieczne jest zachowanie procedur dotyczących wypowiedzania stosunku pracy nauczycielom z przyczyn organizacyjnych.

Zamiar wypowiedzenia stosunku pracy dyrektor musi skonsultować z reprezentującą nauczyciela organizacją związkową, która ma 7 dni na przedstawienie zastrzeżeń (art. 20 ust. 5a i 5b Karty Nauczyciela).

Po rozpatrzeniu stanowiska związku zawodowego dyrektor podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia, które jest możliwe, nawet jeśli stanowisko związku zawodowego będzie w tej sprawie negatywne.

#### PRZYKŁAD



Dyrektor zamierza ograniczyć wymiar zajęć nauczycielowi do 9/18. Przed złożeniem propozycji ograniczenia wymiaru zajęć dyrektor nie musi zasięgać stanowiska związku zawodowego reprezentującego nauczyciela. Jeżeli jednak nauczyciel nie wyrazi zgody na ograniczenie wymiaru zajęć, zanim dyrektor wręczy wypowiedzenie, będzie musiał wystąpić do związku zawodowego o zajęcie stanowiska w tym zakresie. Wypowiedzenie będzie mógł wręczyć nauczycielowi dopiero po otrzymaniu stanowiska organizacji związkowej, chyba że nie udzieli ona odpowiedzi w ciągu 7 dni.

Poza obowiązkową konsultacją związkową wypowiedzenie stosunku pracy może być niemożliwe z uwagi na szczególną ochronę przewidzianą w odrębnych przepisach. Istotną rolę odgrywa w tej sprawie orzecznictwo Sądu Najwyższego. W opinii Sądu Najwyższego nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania nie korzystają z ochrony przed wypowiedzeniem w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (uchwała z 26 marca 2013 r., I PZP 1/13; wyrok z 4 lipca 2013 r., II PK 215/12; uchwała z 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/2006, OSNP 2007/7–8, poz. 89).

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy podkreśla, że regulacja sposobów i trybu nawiązania, zmiany lub rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela jest w Karcie Nauczyciela wyczerpująca i zupełna. Prowadzi to do uznania, iż art. 41 kp (ochrona przed wypowiedzeniem w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy) reguluje wyłącznie zakazy wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie można go odnosić do zakazu wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy z nominacji ani wprost, ani odpowiednio, ani *per analogiam*, a przeto niedopuszczalne jest jego zastosowanie ani na podstawie art. 5 kp, ani art. 91c Karty Nauczyciela.

#### PRZYKŁAD



Nauczyciel przebywa na urlopie dla poratowania zdrowia do 30 czerwca 2014 r. Od 1 września 2014 roku dyrektor może mu zapewnić jedynie 12/18. W związku z tym 5 maja 2013 r. składa nauczycielowi propozycję ograniczenia wymiaru zajęć, wskazując jednocześnie 7-dniowy termin na udzielenie odpowiedzi. Nauczyciel pisemnie odmawia 12 maja 2014 r. wyrażenia zgody na ograniczenie wymiaru zajęć. W tej sytuacji dyrektor informuje reprezentujący nauczyciela związek zawodowy o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy. Związek przedstawia 19 maja 2014 r. negatywne stanowisko w tej kwestii. W efekcie dyrektor wysyła nauczycielowi wypowiedzenie stosunku pracy, które nauczyciel odbiera 23 maja 2014 r. Stosunek pracy ulega rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2014 r. Dyrektor może wypowiedzieć stosunek pracy nauczycielowi w czasie urlopu dla poratowania zdrowia, gdyż zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania nie korzystają z ochrony przed wypowiedzeniem w takiej sytuacji.

Inną sytuacją, z którą związana jest szczególna ochrona stosunku pracy, jest wiek przedemerytalny. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie

prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (art. 39 kp). Jednak ta ochrona jest także kwestionowana przez Sąd Najwyższy w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania.

W wyroku z 2 sierpnia 2012 r. (II PK 3/12) Sąd Najwyższy uznał, że art. 39 kp nie ma zakresu wykraczającego poza umowę o pracę, a w szczególności nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych. W uzasadnieniu wskazano, że wynikający z powyższego kodeksowego uregulowania zakaz wypowiedzenia umowy o pracę odnosi się do stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę, nie dotyczy natomiast wypowiedzania stosunków pracy opartych na podstawach innych niż umowa o pracę. W związku z powyższym, powołując się na wskazany wyrok Sądu Najwyższego, dyrektor szkoły może rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem za wypowiedzeniem, nawet jeśli nauczycielowi brakuje mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

#### PRZYKŁAD



Nauczycielka urodzona 18 stycznia 1956 r. (58 lat) w roku szkolnym 2014/2015 będzie miała jedynie 14/18 etatu. W związku z tym dyrektor zaproponował jej ograniczenie etatu. Nauczycielka nie wyraziła zgody. W tej sytuacji, mimo że nauczycielce brakuje w maju 2014 roku 2 lata i 8 miesięcy do osiągnięcia wieku emerytalnego (dla kobiet urodzonych od 1 stycznia 1956 r. do 31 marca 1956 r. wiek emerytalny wynosi 61 lat i 1 miesiąc zgodnie z art. 24 ust. 1a pkt 14 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych), dyrektor będzie mógł wypowiedzieć stosunek pracy.

W kontekście powyższego orzecznictwa Sądu Najwyższego powstają wątpliwości, czy także ochrona przysługująca w okresie ciąży i macierzyństwa jest uchylona w stosunku do nauczycielek zatrudnionych na podstawie mianowania. Także w tym przypadku przepisy Kodeksu pracy przewidują zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę (art. 177 § 1, art. 182<sup>1</sup> § 7, art. 182<sup>1a</sup> § 6 kp).