

# Ruch kadrowy nauczycieli w czasach pandemii

Roman Lorens



**Podejmując decyzje kadrowe wobec grupy nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, dyrektor szkoły musi liczyć się ze skutkami prawnymi tych decyzji. Niestety nie ma jednoznacznej odpowiedzi, które z kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia dyrektor powinien traktować bardziej lub mniej priorytetowo.**

Należy wyraźnie podkreślić, że prawidłowość zastosowania przez dyrektora przesłanek doboru nauczycieli do zwolnienia jest uzależniona od okoliczności konkretnego przypadku, a wybór do zwolnienia nie może mieć jednak nigdy charakteru dowolnego lub dyskryminującego.

### **3 decyzje, które dyrektor może podjąć w związku ze zmianami organizacyjnymi w szkole:**

- rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy na takiej samej zasadzie jak przy całkowitej likwidacji szkoły,
- przenieść nauczyciela w stan nieczynny,
- ograniczyć zatrudnienie nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnie zmniejszyć mu wynagrodzenie.

Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny i ograniczenie jego zatrudnienia jest możliwe tylko wówczas, jeśli na zastosowanie któregośkolwiek z nich wyrazi zgodę nauczyciel. Gdy nauczyciel nie złoży wniosku o przeniesienie go w stan nieczynny ani nie zgodzi się na ograniczenie jego zatrudnienia w trybie art. 22 ust. 2 ustawy Karta

nauczyciela (dalej: Kn), to dyrektor szkoły musi rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy.

## **Wybór nauczyciela do zwolnienia w orzecznictwie Sądu Najwyższego**

Podejmując decyzje kadrowe wobec grupy nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, dyrektor szkoły musi liczyć się ze skutkami prawnymi tych decyzji. Niestety nie ma jednoznacznej odpowiedzi, które z kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia dyrektor powinien traktować bardziej lub mniej priorytetowo. Prawidłowość zastosowania przez dyrektora przesłanek doboru nauczycieli do zwolnienia jest uzależniona od okoliczności konkretnego przypadku, a wybór do zwolnienia nie może mieć jednak nigdy charakteru dowolnego lub dyskryminującego.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wyrażał stanowisko, że prowadzenie polityki kadrowej należy do kompetencji dyrektora szkoły (por. np. wyroki z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. akt: I PKN 420/98, OSNAPiUS 1999 nr 24 poz. 784; z dnia 7 kwietnia 1999 r., sygn. akt: I PKN 652/98, OSNAPiUS 2000 nr 11 poz. 426; z dnia 12 września 2000 r., sygn. akt: I PKN 26/00, PP 2001 nr 3, s. 32).

Warto zauważyć, że decyzje personalne podlegają „na wniosek” pracownika, kontroli sądu. Dotyczy to także doboru nauczycieli do zwolnienia w okolicznościach przewidzianych w art. 20 ust. 1 Kn.

Wybór nauczyciela do zwolnienia z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Kn powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych, czytelnych dla zainteresowanych. Kryteria te 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).

Przy podejmowaniu decyzji o wyborze danego nauczyciela do zwolnienia dyrektor szkoły powinien wziąć pod uwagę wszystkie kryteria i na ich podstawie dokonać obiektywnego i uzasadnionego wyboru. Nie wystarczy bowiem oprzeć się tylko na jednym wyznaczniku, pozostawiając resztę bez rozpatrzenia. Wszystkie okoliczności

dotyczące osoby nauczyciela i sposobu wykonywania przez niego pracy powinny znaleźć odzwierciedlenie w decyzji o zakończeniu stosunku pracy, czy ewentualnie, jeśli nauczyciel zgłosi stosowny wniosek, postawieniu w stan nieczynny.

W wyroku z dnia 9 grudnia 1998 r. Sąd Najwyższy przyjął, że *brak jest przesłanek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w trybie art. 20, ust. 1 Kn, 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. Z kolei wyrok z dnia 6 marca 1998 r. stwierdza, że dla oceny istnienia przesłanek określonych w art. 20, ust. 1 (...) Kn (...) nie jest istotne, czy zmniejsza się ogólna liczba zatrudnionych nauczycieli, lecz to, czy wszyscy nauczyciele danej specjalności mogą po zmianach organizacyjnych być zatrudnieni w pełnym wymiarze zajęć*

Należy zwrócić uwagę, że dorobek judykatury w przedmiotowej sprawie jest bardzo bogaty:

- **okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu.** W ocenie zasadności wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy (przeniesienia w stan nieczynny) dyrektor szkoły musi brać pod uwagę w pierwszej kolejności okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 10 stycznia 2002 r. porównanie kwalifikacji zawodowych jako kryterium wyboru nauczyciela do zwolnienia (przeniesienia w stan nieczynny) wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ale także praktyki w nauczaniu przedmiotu;
- **ocena kwalifikacji nauczyciela na dzień dokonywania zmian kadrowych w szkole.** Ocena pracy i osiągnięć w nauczaniu mogą być podstawą zwolnienia nauczyciela. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 11 września 2001 r. nie jest dyskryminacją przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny (a więc także zwolnienie go z pracy) na podstawie niekorzystnej oceny jego pracy i osiągnięć w nauczaniu oraz wychowaniu uczniów. Sąd Najwyższy przyjął także, wyrokiem z dnia 5 listopada 1998 r., że nie narusza zasady równego traktowania pracownika (art. 112 k.p.) ani zasady niedyskryminacji (art. 113 k.p.) przeniesienie w stan nieczynny nauczyciela legitymującego 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;

- **kryterium wyboru może być podstawa nawiązania stosunku pracy.** Przepisy art. 33 i art. 411 k.p. nie mają zastosowania do rozwiązania z nauczycielem umowy o pracę na czas określony na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela, orzekł SN wyrokiem z dnia 11 stycznia 2005 r. Zatem 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;
- **przede wszystkim liczy się dobro szkoły.** Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 20 sierpnia 2001 r. przyjął, że 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 podejmowanych przez szkołę na podstawie art. 20 ust. 1 Kn, a interes szkoły jako placówki kształcącej i wychowującej młodzież powinien mieć pierwszeństwo przed indywidualnym interesem nauczyciela.

Długotrwałe, dezorganizujące pracę w szkole nieobecności nauczyciela w pracy z powodu choroby, mogą uzasadniać jego wybór do zwolnienia (przeniesienia w stan nieczynny) (wyrok SN z dnia 22 września 2000 r.).

Ponadto zgodnie z wyrokiem SN z dnia 12 września 2000 r. dyrektor szkoły przy podejmowaniu decyzji o wyborze nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny może się kierować własnymi, uzasadnionymi potrzebami. Pamiętać jednak przy tym należy, że wybór ten nie może być dowolny lub dyskryminujący (zob. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r.).

Natomiast ogólne powołanie się pracownika na jego sytuację rodzinną, sprowadzające się do wskazania, że ma na utrzymaniu dzieci, nie wystarcza do uznania, że pracodawca rozwiązał stosunek pracy sprzecznie z zasadami współzycia społecznego (por. wyrok SN z dnia 20 lipca 2000 r.). Wielu pracowników ma bowiem na utrzymaniu dzieci i gdyby okoliczność ta sama w sobie stanowiła o sprzeczności

przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny z zasadami współzycia społecznego, oznaczałoby to w istocie wykluczenie możliwości rozwiązania stosunku pracy z każdym nauczycielem posiadającym dzieci na utrzymaniu;

- **podstawa prawna stosunku pracy.** Zdaniem Sądu Najwyższego jednym z kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia powinna być podstawa prawna stosunku zatrudnienia. W wyroku z dnia 14 grudnia 2000 r. SN stwierdził bowiem, iż *w doborze nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny, pracodawca powinien uwzględnić także podstawę nawiązania stosunku pracy – mianowanie oraz umowę o pracę. Zdaniem Sądu trwałość stosunku pracy nauczyciela mianowanego jest chroniona bardziej niż nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę*, co wynika dodatkowo choćby z samego sformułowania przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Jeśli zatem dwóch nauczycieli o porównywalnych kompetencjach i ocenie pracy ma różne podstawy prawne zatrudnienia, to do zwolnienia z pracy powinien być zakwalifikowany ten, który nie jest nauczycielem mianowanym;
- **nabycie uprawnień emerytalnych.** W wyborze konkretnego nauczyciela do zwolnienia ze stosunku pracy może stać się pomocne również orzeczenie Sądu Najwyższego, które nie dotyczy wprawdzie konkretnie nauczycieli, ale pracowników w ogólności i odnosi się do uprawnień emerytalnych. W wyroku z dnia 21 kwietnia 1999 r. SN stwierdził, iż *wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego oraz uzyskanie przez niego prawa do emerytury jest uzasadnione i nie może być ocenione jako dyskryminacja pracownika ze względu na wiek*. Kryterium to skupia się jednak nie na wieku nauczyciela, ale na fakcie, iż nauczyciel, który osiągnął wiek oraz staż uprawniający do nabycia prawa do emerytury, w razie pozbawienia go zatrudnienia będzie miał zagwarantowane środki utrzymania pochodzące właśnie z emerytury. W sytuacji zatem, gdyby spośród nauczycieli o takich samych czy zbliżonych kwalifikacjach dyrektor zdecydował się na rozwiązanie stosunku pracy z jednym z nich tylko dlatego, że uzyskał on uprawnienia emerytalne, a co za tym idzie, nie pozostanie on bez środków do życia (w przeciwieństwie do drugiego), nie można uznać tego za dyskryminację ze względu na wiek;
- **urlop dla poratowania zdrowia a zwolnienie nauczyciela.** Zgodnie z treścią uchwały siedmiu sędziów SN z dnia 26 czerwca 2013 r. złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie

z takiego urlopu nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy.

Sąd zwrócił uwagę, że zasadnicze znaczenie ma rozstrzygnięcie, czy art. 20 Kn stanowi regulację zupełną w zakresie trybu postępowania przy rozwiązywaniu z nauczycielami stosunków pracy z przyczyn w nim wskazanych. Negatywna odpowiedź na to pytanie przesądzałaby bowiem o stosowaniu w takiej sytuacji artykułu 41 Kodeksu pracy (dalej: k.p.) (na mocy art. 91c ust. 1 Kn), co w praktyce oznaczałoby niedopuszczalność wypowiedzania nauczycielom stosunków pracy nie tylko w okresie urlopu dla poratowania zdrowia, ale także w okresie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Ostatecznie zatem urlop dla poratowania zdrowia udzielany jest nie tylko w interesie nauczyciela, ale także i szkoły, która, ponosząc koszty tego urlopu, uzyskuje w zamian gwarancję, że kadra nauczycielska będzie w pełni zdolna do wykonywania nałożonych na nią zadań. Nie spełnia się więc jedna z funkcji urlopu dla poratowania zdrowia, jeśli na skutek częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania, nie ma zapotrzebowania na pracę nauczyciela po zakończeniu przez niego urlopu dla poratowania zdrowia. To przemawia za dopuszczalnością rozwiązania stosunku pracy nawet w trakcie tego urlopu, tj. w momencie, kiedy okazuje się (po opracowaniu i zatwierdzeniu arkusza organizacji szkoły), że jego dalsze trwanie jest uzasadnione wyłącznie interesem nauczyciela. A zatem prawo nauczyciela do przywrócenia pełnej zdolności do pracy – przez powstrzymanie się od wykonywania obowiązków pracowniczych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – nie może naruszać ustawowego obowiązku dyrektora szkoły dostosowania stanu zatrudnienia do aktualnego rozmiaru zadań szkoły, wynikającego wprost z treści art. 20 ust. 1 Kn;

- **powództwo o przywrócenie do pracy a stan nieczynny.** Zgodnie z orzeczeniem SN zwolniony nauczyciel musi wybrać między powództwem o przywrócenie do pracy a stanem nieczynnym. Z uchwały SN wynika jednoznacznie, że nauczyciel, który złożył wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, traci możliwość odwołania się od wypowiedzenia – nie może więc na drodze sądowej żądać uznania tego wypowiedzenia za bezskuteczne i nieważne,

skoro przeniesienie w stan nieczynny już spowodowało jego bezskuteczność.

Zatem nauczyciel, z którym dyrektor szkoły rozwiązał stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Kn, ma dwie możliwości: przejść na swój wniosek w stan nieczynny (i tym samym spowodować bezskuteczność wypowiedzenia) albo pozostawić w mocy wypowiedzenie i złożyć przeciw szkole powództwo o przywrócenie do pracy. Nauczyciel nie może bowiem jednocześnie kwestionować wypowiedzenia (żądać uznania jego bezskuteczności) i składać wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

Kryteria wyboru nauczyciela do wypowiedzenia stosunku pracy a obowiązek ich opiniowania przez radę pedagogiczną i związki zawodowe

W świetle obowiązujących przepisów ani związki zawodowe, ani rada pedagogiczna nie mają kompetencji opiniowania kryteriów doboru nauczycieli i pracowników niepedagogicznych do wypowiedzenia stosunku pracy – rozwiązania stosunku pracy zaproponowanego przez dyrektora szkoły/placówki. Kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia nie zostały w ustawie Kn sprecyzowane. Skutkuje to mnogością spraw sądowych, w przypadku których wspomniane kryteria stanowią główny przedmiot sporu.

Przed dokonaniem wypowiedzenia stosunku pracy (stosunku pracy zawartego na podstawie mianowania lub umowy o pracę) lub ograniczenia zatrudnienia przez pracodawcę, dyrektor szkoły powinien opracować katalog kryteriów doboru osób do zwolnienia lub ograniczenia zatrudnienia. **Kryteria doboru osób do zwolnienia lub ograniczenia zatrudnienia są wyłącznie kryteriami dyrektora szkoły.**

Dyrektor szkoły/placówki musi zatem mieć opracowane kryteria dla wszystkich pracowników zatrudnionych w szkole/placówce (zarówno nauczycieli, jak i pracowników niepedagogicznych). Ponadto dyrektor zobowiązany jest zapoznać nauczycieli i pracowników niepedagogicznych z kryteriami doboru osób do zwolnienia i ograniczenia zatrudnienia. Wszelkie próby wprowadzania przez dyrektorów szkół „regulaminu zwolnień” nauczycieli nie znajduje żadnego uzasadnienia prawnego. Zatem brak jest podstawy prawnej do wydania takiego „regulaminu zwolnień”,

a dyrektor szkoły powinien jedynie opracować kryteria doboru osób do zwolnienia lub ograniczenia zatrudnienia, ale nie może to być forma regulaminu.

### **Konsultacja ze związkiem zawodowym a zwolnienie nauczyciela**

*Stosownie do treści art. 232 k.p. jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku – zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Z kolei według art. 20 ust. 5a Kn o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 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.*

Mając powyższe regulacje na uwadze, należy podkreślić, iż dyrektor szkoły – jako pracodawca, który ma zamiar wypowiedzieć nauczycielowi z mianowania stosunek pracy z przyczyn opisanych w treści art. 20 ust. 1 pkt 2 Kn – jest zobligowany do poinformowania o tym związku zawodowego, ale tylko wtedy, gdy nauczyciel, którego owo wypowiedzenie dotyczy, jest zrzeszony lub korzysta z ochrony związku zawodowego. Zwróćmy uwagę, iż chodzi tutaj o zamiar wypowiedzenia, a nie o wypowiedzenie. Dyrektor szkoły zawiadamia związek zawodowy o tym, że ma zamiar wypowiedzieć określonemu nauczycielowi stosunek pracy, podając na piśmie przyczyny uzasadniające takie wypowiedzenie. Przepisy prawa pracy zawierają określone terminy, w ramach których związek zawodowy może podjąć umotywowane zastrzeżenia. Kn określa ten termin na 7 dni, liczony od dnia otrzymania zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia. Jednak w praktyce, jeśli pismo zostało doręczone np. 15 maja, to termin liczymy od 16 maja. Pamiętać należy, iż związek zawodowy może, ale nie musi, w określonym wyżej terminie zawiadomić pracodawcę o swoim stanowisku.



## Rozwiązanie stosunku pracy z niepełnosprawnym nauczycielem

Przepisy nie przyznają niepełnosprawnym pracownikom specjalnej ochrony przed zwolnieniem. Nie ma przeszkód, aby zwolnić nauczyciela, gdy nie ma dla niego godzin dydaktycznych.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Kn, dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny.

O zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć 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.

Pamiętać należy, że do obowiązków dyrektora szkoły należy w takim przypadku zawiadomienie organizacji związkowej, która w terminie do 7 dni powinna zgłosić umotywowane zastrzeżenia. Ponadto dyrektor szkoły ma obowiązek poinformować nauczyciela o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Informacja taka może być przekazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu.

### **Ważne!**

**Polskie sądy dopuszczają możliwość wypowiedzenia umowy z powodu długotrwałej i powtarzającej się nieobecności chorobowej pracownika, która powoduje dezorganizację w pracy. Zatem rozwiązanie stosunku pracy z tego powodu, nie naruszy zasady równego traktowania, o ile**

**będzie miało na celu walkę z absencjami w pracy, a nie szykanowanie pracownika. Zatem istnieje możliwość zwolnienia pracownika niepełnosprawnego, z powodu częstych nieobecności i nie stanowi to dyskryminacji pośredniej, jeżeli w odpowiedni sposób realizuje to słuszny cel walki z absencją w pracy.**

### **Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem w razie uzyskania negatywnej oceny pracy**

W § 5 Rozporządzenie w sprawie trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli, w tym nauczycieli zajmujących stanowiska kierownicze, szczegółowego zakresu informacji zawartych w karcie oceny pracy, składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oraz szczegółowego trybu postępowania odwoławczego (dalej: r.o.p.n.) uregulowany jest tryb odwoławczy od oceny pracy nauczyciela. Odwołanie od oceny pracy nauczyciela składa się za pośrednictwem dyrektora do organu sprawującego nadzór pedagogiczny. Dyrektor jest obowiązany przekazać odwołanie w terminie pięciu dni roboczych do organu nadzoru pedagogicznego. Odwołanie przekazywane jest przez dyrektora wraz pisemnym odniesieniem się do zarzutów podnoszonych w odwołaniu.

Rozstrzygnięcia zespołu oceniającego polegające na podtrzymaniu oceny pracy, jej uchyleniu i ustaleniu nowej oceny pracy oraz uchyleniu oceny pracy i przekazaniu sprawy do ponownego ustalenia oceny pracy w przypadku dokonania oceny z naruszeniem prawa zapadają w głosowaniu jawnym zwykłą większością głosów członków zespołu obecnych na jego posiedzeniu, w obecności co najmniej 2/3 członków zespołu, a w przypadku równej liczby głosów decyduje głos przewodniczącego zespołu. Wszystkie powyższe rozstrzygnięcia wymagają pisemnego uzasadnienia, a nowa ocena pracy przygotowywana jest w tej samej formie, w której przygotowuje ją dyrektor szkoły, tj. na karcie oceny pracy.

Ustalenie oceny pracy nauczyciela nie odbywa się w drodze decyzji administracyjnej, a postępowanie w sprawie dokonania oceny pracy nie jest postępowaniem administracyjnym w rozumieniu ustawy z 14 czerwca 1960 r. Kodeksu postępowania administracyjnego. Nie mają tu więc zastosowania przepisy k.p.a. dotyczące umożliwienia stronie przeglądania akt sprawy czy podpisywania protokołów. Natomiast nie ma podstaw do odmowy nauczycielowi prawa wglądu do dokumentacji

analizowanej przez zespół rozpatrujący jego odwołanie od oceny pracy.

### **Ważne!**

**Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 5 k.n. konsekwencją uzyskania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a k.n. jest rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem.**

**Należy zauważyć, że w myśl art. 27 ust. 3 k.n. 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 3, 5 i 6 oraz ust. 3-5.**

W świetle przepisu art. 91c ust. 2 k.n. wszelkie spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy rozpatrywane są przez sądy pracy. Również Sąd Najwyższy w wyroku z 9 grudnia 1998 r. (sygn. akt: I PKN 500/98) orzekł, że prawidłowość i rzetelność negatywnej oceny pracy nauczyciela mianowanego (art. 6a w związku z art. 23 ust. 1 pkt 5 Kn) podlega kontroli sądu pracy rozpatrującego powództwo nauczyciela o przywrócenie do pracy.

W świetle powyższego wyłącznie sąd pracy jest uprawniony do oceny prawidłowości oraz rzetelności oceny pracy nauczyciela oraz ewentualnej zasadności rozwiązania z nim stosunku pracy na tej podstawie.

### **Podstawa prawna:**

- *Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215),*
- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.),*
- *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1172 ze zm.).*



**Roman Lorens**

Specjalista prawa oświatowego,  
trener, ekspert ds. awansu zawodowego nauczycieli,  
wieloletni wykładowca.