

## Ograniczenie zatrudnienia – kryteria wyboru

Zgodnie z art. 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. – Karta Nauczyciela (j.t.: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.) 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. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na **ograniczenie zatrudnienia** w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Kwestia doboru kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia (a więc i do ograniczenia zatrudnienia) nie jest uregulowana obowiązującym prawem. Zatem chociaż nie ma podstawy do wydania takiego swoistego „regulaminu zwolnień”, to dyrektor szkoły powinien opracować kryteria zwalniania i **ograniczania etatu nauczycieli**, gdyż za każdym razem będą one badane przez sąd przy okazji ustalania przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy. Kryteria, o których mowa, muszą być jasne dla nauczycieli, powinny zatem zostać im udostępnione. W każdym bowiem przypadku kryteria zwolnienia nauczyciela z pracy będą podlegać indywidualnej ocenie sądu; podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r. (I PKN 399/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 541). W związku z tym, że charakter tego „regulaminu” jest pozaprawny, nie funkcjonuje też prawny obowiązek konsultowania go np. ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników. Jednakże dobrą praktyką byłoby umożliwienie tym podmiotom wyrażenia opinii na jego temat. Kryteria, o których mowa, mogą zatem przybrać taką formę w danej szkole, ale nie muszą. Dyrektor szkoły nie jest również zobowiązany do wprowadzenia kryteriów zwolnień nauczycieli w formie zarządzenia.

Przy podejmowaniu decyzji o wyborze pracodawca może się kierować własnymi, uzasadnionymi potrzebami (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2000 r., I PKN 26/00, Pr. Pracy 2001, nr 3, poz. 32). Interes szkoły jako placówki kształcącej i wychowującej młodzież powinien mieć pierwszeństwo przed indywidualnym interesem nauczyciela (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 570/00, OSNP 2003, nr 13, poz. 311).

W przypadku, gdy dyrektor szkoły podejmuje decyzję o zwolnieniu konkretnej osoby, spośród nauczycieli posiadających wymagane kwalifikacje, będących nauczycielami dyplomowanymi, z różnym stażem pracy w szkole, należy:

- przeanalizować formalne kwalifikacje zawodowe wszystkich nauczycieli danego przedmiotu;
- odnieść się do stosunku każdego z nauczycieli do obowiązków pracowniczych oraz do oceny ich faktycznych umiejętności dydaktycznych;
- porównać sytuację rodzinną i życiową każdego z tych nauczycieli.

Jako kryteria wyboru do zwolnienia z pracy (lub ograniczenia zatrudnienia) spośród tych nauczycieli, którzy są brani pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu, można przyjąć:

Ocenę pracy nauczycieli i ich osiągnięć. Sposób wykonywania przez nauczycieli obowiązków oraz skuteczna realizacja zadań stojących przed szkołą mogą stanowić istotne kryterium wyboru nauczyciela do zwolnienia. Zdaniem Sądu Najwyższego (wyrok SN z dnia 11 września 2001 r., I PKN 610/00) wybór nauczyciela do zwolnienia z powodu niekorzystnej oceny jego nauczyciela i osiągnięć w nauczaniu i wychowaniu uczniów nie narusza zasady niedyskryminacji.

Podstawę nawiązania stosunku pracy. W wyroku z dnia 11 stycznia 2005 r. (I PK 159/04) Sąd Najwyższy stwierdził, że podstawa nawiązania stosunku pracy może stanowić usprawiedliwione kryterium wyboru osoby do zwolnienia, gdy pozostałe kryteria nie pozwalają na jednoznaczną ocenę przydatności nauczyciela do dalszej pracy. Dyrektor szkoły powinien wtedy wybrać do zwolnienia

nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę przed nauczycielem zatrudnionym z mianowania.

Długotrwałe, dezorganizujące pracę w szkole, nieobecności nauczyciela – por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2000 r. (I PKN 29/00).

W wyroku z dnia 9 grudnia 1998 r. (I PKN 492/98, OSNP 2000, nr 3, poz. 101) Sąd Najwyższy przyjął, że „brak jest przesłanek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w trybie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, 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 [...] Karty Nauczyciela [...] 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” (I PKN 529/97, OSNP 1999, nr 4, poz. 122).

Jeśli jednak nie będzie możliwości zatrudnienia wszystkich nauczycieli danej specjalności w pełnym wymiarze czasu pracy, wówczas kryterium doboru nauczyciela do może być podstawą oceny przez sąd. To dopiero on oceni, czy zwolnienie nauczyciela z dłuższym stażem przed nauczycielem ze stażem krótszym było uzasadnione, czy też nie.