

Nauczyciela mianowanego można zwolnić nawet, gdy jest nieobecny.

Zasada, zgodnie z którą pracodawca nie może wręczyć wypowiedzenia pracownikowi, jeżeli jego nieobecność jest usprawiedliwiona, nie dotyczy nauczycieli mianowanych. Zdecydował o tym w zeszłym roku Sąd Najwyższy, który w swoim wyroku z dnia 4 grudnia 2013 r. (II PK 66/12, Lex nr 1412615) orzekł, iż do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 191) - dalej KN, nie ma zastosowania przepis art. 41 k.p., wskazujący na ochronę pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Sąd Najwyższy zaakcentował, "że obrona przed wymuszonymi zwolnieniami z pracy z przyczyn określonych art. 20 ust. 1 KN przez korzystanie ze zwolnień lekarskich lub składanie wniosków o urlopy dla poratowania zdrowia, uzyskiwanych w okresie lub przed upływem możliwego jedynie z końcem roku szkolnego wypowiedzania nauczycielskich stosunków pracy, doprowadziłaby do paraliżu organizacji pracy szkół, zmuszonych do przywracania do pracy w pełnym rozmiarze obowiązkowych zajęć nauczycieli, którzy powoływaliby się na zakazy wypowiedzania stosunków pracy w okresach usprawiedliwionych nieobecności w pracy spowodowanych chorobą lub korzystaniem z urlopów dla poratowania zdrowia czy świadczenia rehabilitacyjnego".