

Przekształcenie statusu prawnego nauczycieli placówek opiekuńczo-wychowawczych

W ustawie z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej wprowadzono zasadę, że przez okres 2 lat od dnia wejścia jej w życie, w stosunku do nauczycieli i wychowawców zatrudnionych w placówkach opiekuńczo-wychowawczych stosuje się ustawę Karta Nauczyciela. Po upływie 2 lat od dnia wejścia w życie ustawy o wspieraniu rodziny – a więc z dniem 1 stycznia 2014 r. – nauczyciele ci staną się pracownikami samorządowymi.

W związku z tym powstaje wątpliwość, co do sposobu dokonania zmiany statusu nauczycieli oraz ich ewentualnych uprawnień pracowniczych.

1. Kwestia informacji o zmianie warunków pracy i wypowiedzeń zmieniających

Wypowiedzenie zmieniające jest jednostronną czynnością prawną pracodawcy, na podstawie której zmieniane są warunki pracy, określone pierwotnie w stosunku pracy. **Zmiana przepisów ustawowych dookreślających treść stosunku pracy powoduje zmianę obowiązków i praw stron niezależnie od ich woli** (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z 28 kwietnia 2009 r., II PK 277/08, OSNP 2010/23-24/290, OSP 2012/7-8/68). Zatem wejście w życie, zmiana lub uchylenie ustawy (odpowiednio odnosi się to także do rozporządzenia) powoduje automatyczną zmianę treści stosunku pracy. Ta część stosunku pracy, która wynika wprost z ustawy, może być – co do zasady – przez nią automatycznie zmieniona, także na niekorzyść pracownika i w takim wypadku wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane. Wynika to z zasady bezpośredniego działania ustawy (podobnie: K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 42 Kodeksu pracy, LEX/el. 2013, pkt 10.3)

W związku z powyższym, zmiana warunków pracy nauczycieli zatrudnionych w placówkach opiekuńczo-wychowawczych po 1 stycznia 2014 r. odbędzie się w drodze złożenia tym pracownikom **informacji o nowych zasadach ich zatrudnienia** (czas pracy, wynagrodzenie, urlop, inne uprawnienia pracownicze). Pracodawca działa bowiem w zakresie narzuconym przez ustawę, zobowiązującą go do zmiany dotychczasowego statusu nauczycielskiego na status pracownika samorządowego, nie składa zaś własnych oświadczeń woli.

Zmiana warunków zatrudnienia ma polegać na wskazaniu nowych warunków zatrudnienia, ale jedynie tych wynikających wprost ze zmiany statusu z nauczycielskiego na status pracownika samorządowego, bez zmian tych warunków, które wynikają z umowy między pracodawcą i pracownikiem. **W związku z tym, w drodze informacji nie może dokonać się np. zmiana wymiaru zatrudnienia z pełnego etatu na część etatu.** Taka zmiana nie wynika bowiem ze zmiany statusu prawnego pracowników placówek opiekuńczo-wychowawczych, lecz z decyzji pracodawcy. Jeżeli w związku ze zmianami ustawowymi statusu pracowników placówek opiekuńczo-wychowawczych zostanie zmieniony wymiar zatrudnienia, konieczne jest zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego – o którym mowa w art. 42 k.p.

2. Kwestia odpraw

W związku ze zmianą statusu prawnego pracowników placówek opiekuńczo-wychowawczych, stosunki pracy mogą być wypowiedzane jeszcze na podstawie Karty

Nauczyciela. Bez wątplenia bowiem zmiany, które nastąpią w tych placówkach na podstawie ustawy o *wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej*, są zmianami organizacyjnymi. Dlatego dyrektor placówki ma prawo wypowiedzieć stosunki pracy – na podstawie art. 20 KN – na trzy miesiące przed przekształceniem, tak aby skutek wypowiedzenia nastąpił w dniu 31 grudnia 2013 r. Wówczas pracodawca wypłaci także odprawę, o której mowa w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Rozwiązanie stosunku pracy w tej formie i na podstawie Karty Nauczyciela nie jest jednak obowiązkiem pracodawcy. Może on bowiem poczekać do chwili zmiany statusu prawnego pracowników placówek, i dokonać przekształceń kadrowych już po 1 stycznia 2014 r. – na innej podstawie prawnej.

Jeżeli w związku z ustawową zmianą statusu pracowników placówek opiekuńczo-wychowawczych, tj. po 1 stycznia 2014 r., zostanie wypowiedziany stosunek pracy lub stosunek pracy rozwiąże się z powodu nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego (w sytuacji opisanej w punkcie 1), należy uznać, że **przyczyna stanowiąca podstawę wypowiedzenia leży po stronie pracodawcy**. Wówczas powstanie ewentualne prawo do odprawy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90 poz. 844 ze zm.) – dalej u.zwol.grup.

Kwestie nabycia prawa do odprawy związanej z wypowiedzeniem stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy reguluje art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 u.zwol.grup. Warunkiem nieodzownym podstawy zastosowania ustawy, a więc i wypłaty odprawy, jest ustalenie, czy placówka zatrudnia co najmniej 20 pracowników (na stanowiskach pedagogicznych i niepedagogicznych) – co jest podstawową przesłanką zastosowania ww. ustawy (art. 1 u.zwol.grup.).

Z normy art. 10 ust. 1 u.zwol.grup. wynika, że przepisy art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę, zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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 niedotyczące pracowników stanowią wyłączną podstawę rozwiązania stosunku pracy. W omawianej sytuacji zmiany organizacyjne skutkujące wypowiedzeniem stosunku pracy są bez wątplenia przyczyną niedotyczącą pracowników, leżącą natomiast wyłącznie po stronie pracodawcy. Tak więc, w omawianej sytuacji pracownik otrzyma 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.

opr. Krzysztof Lisowski
st. specjalista ds. prawnych
ZPE ZG ZNP

Warszawa, marzec 2013 r.