

## Ruch kadrowy w szkołach

### Arkusz organizacyjny wyznacznikiem zatrudnienia nauczycieli

Pomimo trudnej sytuacji wywołanej pandemią wirusa SARS-CoV-2 nie ulega wątpliwości, że w szkołach i innych placówkach oświatowych, jak co roku w okresie wiosennym, pełną parą idą przygotowania do nowego roku szkolnego. Dotyczy to również tworzenia arkuszy organizacyjnych szkoły, które stanowią podstawowy dokument określający potrzeby i możliwości kadrowe poszczególnych placówek na kolejny rok szkolny, a także stanowią fundament dla tzw. ruchów kadrowych.

W ostatnich latach w praktyce sądowej naszej Kancelarii dostrzegamy wzrost wiedzy i świadomość po stronie Dyrektorów placówek oświatowych w zakresie prawidłowego formułowania i składania oświadczeń woli ukierunkowanych na rozwiązanie stosunku pracy nauczycieli. Mimo to ogromna część analizowanych przez nas przypadków obarczona jest błędami, które dają podstawę do sądowego dochodzenia roszczeń pracowniczych. Błędy te dotyczą przede wszystkim treści oświadczeń woli o wypowiedzeniu stosunku pracy, składanych na podstawie art. 20 ust. 1 lub 27 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela.

### Treść wypowiedzenia stosunku pracy

Wskazać należy, iż w związku z faktem, że powyżej wskazana ustawa nie zawiera szczegółowych uregulowań dotyczących formalnych wymogów składanego w tych okolicznościach oświadczenia woli, poprzez jej art. 91c ust. 1 zastosowanie znajduje art. 30 ust. 4 Kodeksu pracy, zgodnie z którym *w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy*, przy czym przyczyna ta musi być rzeczywista i sformułowana na tyle konkretnie, aby adresat wypowiedzenia nie miał wątpliwości jaki jest powód zwolnienia go z pracy.

Właściwe sformułowanie przyczyny wypowiedzenia jest o tyle istotne, że jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę – „*zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne*” jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Należy także zauważyć, że nawet taka ogólna redakcja przyczyny daje możliwość obrony przed Sądem dokonanej czynności, jest to jednak nieco bardziej skomplikowane i wymaga spełnienia dodatkowych przesłanek w zakresie zaistniałego stanu faktycznego. Tekst dokumentu zawierającego oświadczenie woli o wypowiedzeniu (które zgodnie z prawem dla swej prawidłowości musi przybrać formę pisemną) oraz okoliczności towarzyszące jego wręczeniu kreują bowiem ramy, w których poruszać się będzie Sąd oceniając prawidłowość dokonanego zwolnienia z pracy.

---

Stan prawny na dzień 5 maja 2020 roku.