

KODEKS PRACY W PLACÓWKACH OŚWIATOWYCH





Dołącz do grona pedagogów z pasją i korzystaj z portalu ePedagogika.pl:

- **Będiesz na bieżąco ze zmianami prawnymi**, m.in. przeczytasz o wszystkich zmianach związanych z awansem zawodowym, oceną pracy oraz dowiesz się, kiedy zacząć obowiązywać – dostępnych ponad 350 porad na różne tematy!
- **Zyskasz dostęp do banku kart pracy i scenariuszy**, m.in. na terapię pedagogiczną, spotkania z rodzicami oraz zajęcia rozwijające umiejętność uczenia się – dostępnych już ponad 450 różnych materiałów!
- **Poznasz autorskie i sprawdzone metody postępowania w sytuacjach kryzysowych** – wszystkie porady przygotowane są przez praktyków, którzy sprawdzili je najpierw w swojej pracy.
- **Dowiesz się, jak dostosować metody pracy i środowisko szkolne** do potrzeb m.in. uczniów z orzeczeniem.
- **Uzyskasz odpowiedź na swoje pytania** – czas oczekiwania to tylko 2 dni!

Wejdź na www.epedagogika.pl

i przekonaj się o wszystkich korzyściach już dziś!

Kup książkę

Kodeks pracy w placówkach oświatowych

Portal  *Oswiatowy*.pl

[Kup książkę](#)

Autorzy:

**Maciej Karpiński, Michał Kowalski, Patryk Kuzior, Michał Mazur, Leszek Skupski,
Joanna Suchanowska, Anna Trochimiuk, Katarzyna Wrońska-Zblewska**

Redaktor:

Leszek Skupski

Wydawca produktu:

Paulina Stanek

Projekt graficzny okładki:

Piotr Fedorczyk

Korekta:

Zespół

Koordynator produkcji:

Magdalena Huta

Druk:

KRM Druk

Skład i łamanie:

Triograf Dariusz Kołacz

ISBN: 978-83-8344-208-2

Copyright by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2023

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa,

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: cok@wip.pl

NIP: 526-19-92-256, KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy

w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego,

Wysokość kapitału zakładowego 200.000 zł.

Publikacja „Kodeks pracy w placówkach oświatowych” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy oraz doświadczenia jej twórców. Zaproponowane w niej wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Opublikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym autorzy, konsultanci oraz redakcja nie mogą ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji „Kodeks pracy w placówkach oświatowych” wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1. Stosunek pracy pracowników oświaty	8
Karta Nauczyciela czy Kodeks pracy – które przepisy stosować względem nauczycieli	8
Zastosowanie Kodeksu pracy – zasada ogólna	8
Zwolnienie nauczyciela – treść i forma	9
Roszczenia pracownika – stosujemy Kodeks pracy	9
Zwolnienie lekarskie a rozwiązanie stosunku pracy	10
Modyfikacja wymiaru zajęć i stanowiska pracy	10
Wynagrodzenie za godziny nieprzepracowane – według Kodeksu pracy	11
Dobowa norma czasu pracy	12
Ewidencjonowanie czasu pracy	13
Problem zakończenia urlopu wychowawczego	13
Pracownicy niepedagogiczni w jednostkach samorządowych	14
Podstawy zatrudnienia pracownika samorządowego	15
Kto może być pracownikiem samorządowym	16
Odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu pracy	17
Zawieranie umów o pracę z pracownikami samorządowymi	17
Forma i treść umowy o pracę z pracownikiem samorządowym	19
Informacja o warunkach zatrudnienia	20
Tryby rozwiązania umowy o pracę	21
Rozdział 2. Zakładowa kontrola trzeźwości w szkole lub przedszkolu	23
Decyzja o wprowadzeniu kontroli należy do dyrektora	23
Wskazanie grup pracowników objętych kontrolą	24
Ustalenie w regulaminie zasad prowadzenia kontroli	25
Odmowa poddania się badaniu przez pracownika	30
Obowiązek niedopuszczenia pracownika do pracy	32
Co dzieje się po przeprowadzeniu badania	32
Część E w aktach osobowych pracowników	33

Rozdział 3. Praca zdalna	34
Uregulowanie zasad pracy zdalnej	34
Uzgodnienie wykonywania pracy zdalnej	36
Zapewnienie odpowiednich warunków pracy zdalnej	37
Kontrola wykonywania pracy zdalnej	38
Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej	39
Okazjonalna praca zdalna	40
Rozdział 4. Odpowiedzialność porządkowa pracownika	41
Podstawowe obowiązki pracownika	41
Rodzaje kar porządkowych	42
Maksymalny wymiar kary pieniężnej	42
Stosowanie kar porządkowych – podstawowe zasady	43
Przesłanki nałożenia kary porządkowej	45
Sprzeciw pracownika od nałożonej kary	46
Zatarcie nałożonej kary porządkowej	47
Rozdział 5. Odpowiedzialność materialna pracowników oświaty	49
Przesłanki odpowiedzialności materialnej	49
Limity odszkodowania	52
Formalne powierzenie mienia z korzyścią dla szkoły	52
Umowa o wspólne powierzenie mienia	56
Potrącenie z wynagrodzenia tylko za zgodą	56
Sprawa sądowa o odszkodowanie	58
Rozdział 6. Czas pracy pracowników niepedagogicznych	60
Normy czasu pracy pracowników samorządowych	60
Systemy czasu pracy	61
Praca w godzinach nadliczbowych	61
Co z limitem godzin ponadwymiarowych	63
Praca w soboty, niedziele i święta	65
Rozdział 7. Kodeksowe zasady udzielania urlopu wypoczynkowego	67
Okresy wliczane do stażu urlopowego	67
Osiągnięcie wyższego stażu urlopowego	68

Urlop wypoczynkowy pracownika niepełnoetatowego	69
Wymiar urlopu proporcjonalny do okresu zatrudnienia	70
Przeliczenie wymiaru urlopu na godziny	71
Zasada udzielania urlopu na dzień pracy	71
Urlop na część dnia pracy	72
Urlop na żądanie	73
Termin wykorzystania urlopu zaległego	74
Przedawnienie prawa do urlopu	74
Rozdział 8. Urlopy związane z rodzicielstwem	76
Urlop macierzyński	76
Wymiar urlopu macierzyńskiego	76
Rezygnacja z urlopu macierzyńskiego po 14 tygodniach	77
Szczególne zasady dotyczące urlopu macierzyńskiego	77
Urlop rodzicielski	79
Wymiar urlopu rodzicielskiego	79
Wniosek o urlop rodzicielski bezpośrednio po urlopie macierzyńskim	80
Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego	81
Łączenie pracy z korzystaniem z urlopu rodzicielskiego	82
Urlopy rodziców adopcyjnych	82
Urlop ojcowski	84
Urlop wychowawczy	85
Wymiar i zasady udzielania urlopu wychowawczego	85
Obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie urlopu wychowawczego	86
Rozdział 9. Obowiązki w zakresie bhp pracowników oświaty	87
Obowiązki pracodawcy w zakresie bhp	87
Obowiązek przestrzegania przepisów bhp przez pracownika szkoły	89
Ocena i dokumentacja ryzyka zawodowego	90
Choroby zawodowe pracowników oświaty	94
Procedura postępowania o stwierdzenie choroby zawodowej	94
Obowiązek zapobiegania chorobom zawodowym	97
Stres szkolny	98
Wypadek przy pracy pracownika	99

Zakwalifikowanie zdarzenia jako wypadek przy pracy	99
Zabezpieczenie miejsca wypadku	100
Udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym	101
Zawiadomienie odpowiednich organów o wypadku przy pracy	101
Powołanie zespołu powypadkowego	102
Ustalenie okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy pracownika	103
Sporządzenie protokołu powypadkowego	103
Zatwierdzenie i doręczanie protokołu powypadkowego	104
Wpisanie wypadku do rejestru wypadków pracowników	105
Środki zapobiegające wypadkom pracowników	105
Badania lekarskie pracowników	105
Badania wstępne	105
Okresowe badania lekarskie	106
Kontrolne badania lekarskie	106
Skierowanie na badania	107
Ważność badań lekarskich wraz z zakończeniem stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego	107
Badania w godzinach pracy	108
Orzeczenie lekarskie	108
Badania do celów sanitarno-epidemiologicznych	110
Szkolenia pracowników w zakresie bhp	110
Obowiązek prowadzenia szkoleń bhp	110
Formy szkoleń bhp	111
Rodzaje szkoleń bhp	111
Okres ważności szkoleń w związku z okresem pandemii COVID-19	115
Przydzielanie odzieży ochronnej pracownikom oświaty	115
Zakaz obciążania pracownika kosztami zakupu	115
Zwrot przekazanych środków	117
Zakup odzieży i obuwia roboczego przez pracownika	117
Ekwiwalent za używanie własnej odzieży roboczej	118
Ekwiwalent za pranie i konserwację	119
Bez odzieży i obuwia roboczego nie można dopuścić do pracy	120

Wstęp

Placówki oświatowe charakteryzują się specyficznymi uwarunkowaniami zatrudnienia, które wynikają z natury wykonywanej pracy, jak i regulacji prawnych. Zarówno Karta Nauczyciela, jak i przepisy o pracownikach samorządowych, nie określają w pełni regulacji w zakresie stosunku pracy pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych. Ustawodawca przyjął regułę, zgodnie z którą w zakresie nieuregulowanym w tych przepisach stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Tego typu rozwiązanie stwarza jednak wiele trudności dla dyrektorów, które nie są jedynie abstrakcyjnymi rozważaniami, lecz mają realny wpływ na codzienną pracę w placówkach oświatowych.

Publikacja ma na celu przybliżenie zastosowania Kodeksu pracy w kontekście jednostek oświatowych, analizę najważniejszych zagadnień prawnych oraz wskazanie na rozwiązanie problemów, z którymi stykają się dyrektorzy oraz specjaliści ds. kadr w publicznych i niepublicznych szkołach, przedszkolach i innych placówkach oświatowych.

Niniejsze wydanie uwzględniło duże nowelizacje przepisów kodeksowych w zakresie m.in. umów o pracę, pracy zdalnej i uprawnień rodzicielskich, które weszły w życie w 2023 roku. Książka zawiera również liczne przykłady i wzory dokumentów do zastosowania w praktyce działania pracodawcy..

Leszek Skupski
radca prawny, redaktor publikacji

Rozdział 1. Stosunek pracy pracowników oświaty

Karta Nauczyciela czy Kodeks pracy – które przepisy stosować względem nauczycieli

Mimo że większość zagadnień związanych ze sprawami pracowniczymi nauczycieli uregulowana jest w Karcie Nauczyciela, to jednak w wielu kwestiach trzeba sięgnąć do Kodeksu pracy. Dotyczy to spraw nieuregulowanych w Karcie lub uregulowanych częściowo.

Zastosowanie Kodeksu pracy – zasada ogólna

Podstawą do stosowania w sprawach pracowniczych nauczycieli Kodeksu pracy jest art. 91c ust. 1 KN, zgodnie z którym w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Trzeba przy tym pamiętać, że w wyroku z 5 lutego 2003 r., sygn. akt I PK 84/03 Sąd Najwyższy wskazał, że art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela „nie może być rozumiany jako odesłanie do stosowania tych wszystkich przepisów Kodeksu pracy o umowie o pracę, których odpowiednika brak w Karcie Nauczyciela. Taka wykładnia doprowadziłaby do „rozmontowania” konstrukcji stosunku pracy z mianowaniem, zmiany jego charakteru prawnego, rozmycia różnic między mianowaniem i umową o pracę, zaniku odmienności statusu nauczyciela w zależności od podstawy nawiązania stosunku pracy (...).”

Jak zatem poprawnie sięgać po przepisy Kodeksu pracy w sprawach pracowniczych nauczycieli? Prześledzimy to na kilku przypadkach, których Karta Nauczyciela nie reguluje całościowo.

Zwolnienie nauczyciela – treść i forma

O ile przepisy Karty Nauczyciela określają przesłanki rozwiązania, okres wypowiedzenia, uprawnienie do odprawy czy obowiązek konsultacji związanej, o tyle nie odnoszą się do formy i treści oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Dlatego Sąd Najwyższy przyjął, iż: „określenie formy złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz treści tej czynności prawnej jest «sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela» w rozumieniu art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Oznacza to, że w tym przedmiocie ma zastosowanie art. 30 § 3 Kodeksu pracy oraz art. 30 § 4 i 5 Kodeksu pracy co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy, podyktowane okolicznościami wskazanymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy” (wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 2016 r., sygn. akt III PK 80/15).

W konsekwencji:

- wypowiedzenie stosunku pracy nauczyciela może być sporządzone wyłącznie na piśmie (art. 30 § 3 Kodeksu pracy),
- w przypadku nauczycieli zwalnianych w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie wystarczy samo powtórzenie treści przepisów w opisie przyczyn wypowiedzenia. Należy je sprecyzować w odniesieniu do okoliczności konkretnej sprawy, tak jak wymaga tego art. 30 § 4 Kodeksu pracy.

Roszczenia pracownika – stosujemy Kodeks pracy

Warto dodać, że roszczenia, jakie przysługują nauczycielowi w związku z bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy, zostały uregulowane wyłącznie w przepisach Kodeksu pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy po upływie okresu wypowiedzenia wraz z wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy w ustawowej kwocie, odszkodowanie w ustawowej kwocie) – m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2011 r., I PK 182/10). Jednakże w przypadku gdy jedyną wadą wypowiedzenia stosunku pracy jest bezprawne skrócenie okresu wypowiedzenia, nauczyciel może do-