

L.dz. KSOiW/148w/2025

Szanowna Pani

Barbara Nowacka

Minister Edukacji Narodowej

Opinia Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” dotycząca projektu deregulacji ustawy o zmianie Karty Nauczyciela

W ocenie Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” przedmiotowy projekt "deregulacji" ustawy Karta Nauczyciela jest sprzeczny z zasadami techniki legislacyjnej oraz narusza definicję stosunku pracy przyjętą w powszechnym prawie pracy.

1. Naruszenie zasad techniki legislacyjnej

Projekt przewiduje po art. 93c dodanie art. 93d w brzmieniu: „Art. 93d. 1. Do dnia 31 sierpnia 2027 r. w niepublicznych przedszkolach, szkołach i zespołach, o których mowa w art. 42d ust. 1, nauczycielom, o których mowa w art. 42d ust. 1, można powierzyć prowadzenie zajęć bezpośrednio z uczniami lub wychowankami w wymiarze nie wyższym niż 9 godzin tygodniowo również na innej podstawie niż umowa o pracę, jeżeli w treści łączącego strony stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy”.

Tymczasem sam art. 93 KN został skreślony przez art. 1 pkt 54 noweli z 14.06.1996 r., która weszła w życie 7.08.1996 r. Przepis ten stanowił, że ilekroć w indywidualnych sprawach pracowniczych nauczycieli jest wymagane uzgodnienie ze związkami zawodowymi, rozumie się przez to związek zawodowy, którego członkiem jest zainteresowany nauczyciel, a jeżeli nie jest członkiem żadnego związku – wskazany przez niego związek zawodowy zrzeszający nauczycieli. Obecnie kwestie te reguluje ustawa o związkach zawodowych. Nie ma absolutnie uzasadnienia, aby materia stosunku pracy nauczycieli specjalistów w klasach integracyjnych była rozwinięciem uchylonego przepisu odnoszącego się do przypadku konieczności dokonania uzgodnień ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach pracowniczych (sic!).

2. Naruszenie definicji stosunku pracy

Zgodnie z art. 42d ust. 1 ustawy z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela – dalej KN w przedszkolu niebędącym przedszkolem specjalnym, w szkole podstawowej, liceum ogólnokształcącym, technikum i branżowej szkole I stopnia, niebędących szkołami specjalnymi, w szkole artystycznej realizującej kształcenie ogólne w zakresie szkoły podstawowej lub liceum ogólnokształcącego oraz w zespole, w skład którego wchodzi to przedszkole lub ta szkoła, zatrudnia się nauczycieli pedagogów, pedagogów specjalnych, psychologów, logopedów lub terapeutów pedagogicznych.

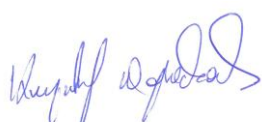
Szczegółowy sposób wyliczania łącznej liczby etatów określają przepisy art. 42d ust. 4-14 KN. Należy zaznaczyć, że nie wlicza się do niej etatów nauczycieli posiadających kwalifikacje z zakresu pedagogiki specjalnej zatrudnianych dodatkowo w celu współorganizowania kształcenia integracyjnego oraz współorganizowania kształcenia uczniów niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie oraz zagrożonych niedostosowaniem społecznym (art. 42d ust. 6 KN). Zatrudnia się ich obligatoryjnie lub fakultatywnie zgodnie z przepisami § 7 ust. 1-3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9.08.2017 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym – dalej r.w.o.k.w. Zaś wymiar i rodzaj prowadzonych przez nich zajęć (wynikających z indywidualnego programu edukacyjno-terapeutycznego) określa odpowiednio dyrektor przedszkola lub szkoły, a w przypadku innej formy wychowania przedszkolnego prowadzonej przez osobę prawną niebędącą jednostką samorządu terytorialnego lub osobę fizyczną – osoba kierująca inną formą wychowania przedszkolnego, uwzględniając indywidualne potrzeby rozwojowe i edukacyjne oraz możliwości psychofizyczne uczniów niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie oraz zagrożonych niedostosowaniem społecznym (§ 7 ust. 8 r.w.o.k.w.).

W tym miejscu należy podkreślić, że stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, a mianowicie umowy o świadczenie usług oraz umowy o dzieło. Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę. Świadczenie pracy w ramach umowy o pracę różni się od pracy świadczonej na podstawie umów cywilnoprawnych przede wszystkim tym, że pracownik jest podporządkowany pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy oraz podlega innym rygorom przewidzianym w przepisach o dyscyplinie pracy. Najczęściej łączne występowanie tych cech powinno przesądzić o kwalifikacji zawartej umowy. Natomiast wykonujący dzieło lub zlecenie działa w zasadzie samodzielnie. Cywilnoprawne umowy o świadczenie usług nie muszą być - z reguły - wykonywane osobiście przez osobę zobowiązującą się wykonać określone czynności lub dzieło. Wykonywane są w zasadzie na ryzyko osób przyjmujących zlecenie bądź zobowiązujących się do wykonania określonego dzieła.

W ocenie autora niniejszej notatki pomoc we współorganizowaniu wspomnianego kształcenia integracyjnego, kształcenia uczniów niepełnosprawnych lub niedostosowanych społecznie przez specjalistów i nauczycieli wymaga absolutnie realizacji tych zadań osobiście oraz pozostając do dyspozycji dzieci i młodzieży o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Wskazany rodzaj świadczonej pracy wyklucza stosowanie w tym przypadku umów o świadczenie usług.

w imieniu Prezydium
KSOiW NSZZ „Solidarność”


dr Waldemar Jakubowski


Krzysztof Wojciechowski