

Połączenie szkół w centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego a kwestie pracownicze

Centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego jest w rozumieniu art. 62a ust. 1 ustawy o systemie oświaty(u.s.o.) zespołem, zatem w zakresie obejmowania poszczególnych szkół tą formą organizacyjną, odpowiednie zastosowanie będą miały tu przepisy i orzecznictwo sądowe dotyczące zespołu.

- Rozwiązanie zespołu szkół nie stanowi likwidacji wchodzących w jego skład szkół (podobnie: wyrok NSA w Warszawie z 14 grudnia 2011 r., I OSK 1656/11, LEX nr 1165985...). Ustawa o systemie oświaty posługuje się pojęciem „rozwiązanie zespołu”, a nie likwidacji. Zatem przepisy art. 62 u.s.o. nie stanowią podstawy prawnej podjęcia działań zmierzających do likwidacji zespołu szkół. W odniesieniu do zespołu szkół nie można wszcząć procedury likwidacyjnej, ponieważ żaden przepis u.s.o. nie stanowi podstawy prawnej dla podjęcia działań tego rodzaju. Jedynym przepisem u.s.o. normującym procedurę likwidacji szkoły publicznej jest art. 59 u.s.o. Procedura likwidacyjna z art. 59 ust. 1 i ust. 2 u.s.o. jest możliwa do zastosowania tylko w odniesieniu do konkretnej szkoły, działającej jako odrębna jednostka organizacyjna i nie można jej zastosować w odniesieniu do zespołu szkół (wyrok WSA w Warszawie z 28 czerwca 2011 r., II SA/Wa 656/11, LEX nr 1086915). Z przymiotem „zespołu szkół” łączą się uregulowania dotyczące jego tworzenia, wyłączania zeń niektórych szkół lub placówek, a także rozwiązania (likwidacji) zespołu, co wynika z faktu, że likwidacja zespołu nie stanowi likwidacji szkoły (wyrok WSA we Wrocławiu z 31 maja 2010 r., IV SA/Wr 105/10, LEX nr 675429).

W przypadku zespołu szkół mamy do czynienia ze strukturą rządzącą się odmiennymi regułami funkcjonowania w obrocie prawnym, niż w przypadku szkoły istniejącej poza zespołem. Z tych więc względów organ prowadzący szkołę jest zobligowany do przestrzegania odmiennych unormowań prawnych dotyczących zespołu szkół i szkół stanowiących odrębne, autonomiczne jednostki organizacyjne systemu oświaty, bowiem taka rozdzielność regulacji prawnych przewidziana została przez ustawodawcę (wyrok WSA w Gliwicach z 05 października 2010 r., IV SA/Gl 492/10, LEX nr 758390).

- W przypadku takich pracodawców, jak np. szkoły czy inne placówki oświatowe, zasadniczymi elementami dla ustalenia zaistnienia faktu przejęcia, o którym mowa w art. 23(1) Kp., jest **przejęcie wykonywania zadań** (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2010 r., II PK 298/09, LEX nr 602256). Wówczas **przejęcie zadań dydaktycznych w zakresie kształcenia uczniów przez inną szkołę stanowi przejęcie części zakładu pracy przez innego pracodawcę** i nie oznacza wewnętrznych zmian organizacyjnych dotychczasowego pracodawcy, uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 KN (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2000 r., I PKN 489/99, OSNP 2001/11/381).

Jednakże zadania dydaktyczne w ramach zespołu szkół, jak i centrum, realizowane są przez szkoły, które nie są likwidowane, ani przekształcane. **Zespół, jak i centrum, nie realizują**

zadań dydaktycznych, zatem nie są pracodawcą, który mógłby przejąć do wykonywania takie zadania – w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy.

W związku z tym, że w odniesieniu do szkół wchodzących pierwotnie w skład zespołu, a następnie objętych organizacyjnie przez nowo powstałe centrum, nie zmienia się nic poza organizacją nie związaną z wykonywaniem zadań dydaktycznych, przejęcie zakładu pracy nie następuje. Nauczyciele szkół wchodzących w skład centrum powinni jedynie otrzymać stosowne informacje dotyczące zmiany organizacyjnej zespołu w centrum.

- Zmiana organizacyjna zespołu w centrum, niezależnie od formy prawnej jaką przyjmuje, nie może być podstawą ani przyczyną rozwiązywania stosunków pracy. Zatem wszystkie stosunki pracy muszą być kontynuowane w nowej organizacji placówki.
- Jeżeli – mimo powyższych zastrzeżeń – zastosowana zostanie procedura przejęcia zakładu pracy w trybie art. 23(1) Kp., związki zawodowe powinny dążyć do zawarcia porozumienia z organem prowadzącym, że nie wywoła to zmian w zakresie warunków pracy i płacy nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Na podstawie tego porozumienia nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania utrzymają swoje stosunki pracy na dotychczasowych zasadach.

Zgodnie bowiem z treścią art. 23(1) § 5 Kp., pracodawca, z dniem przejęcia zakładu pracy lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie, niż umowa o pracę (np. stosunek pracy na podstawie mianowania) oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie niezgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie.

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

Warszawa, marzec 2013 r.