



Lublin, dnia 08.12.2017 r.

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 080166-5317-K052-Ws01/17



SZKOŁA PODSTAWOWA NR 23 IM.
OLIMPIJCZYKÓW POLSKICH W LUBLINIE
UL. PODZAMCZE 9
20-126 LUBLIN

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 786, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 4,5.12.2017 r.

wnoszę o:

1. Zawieranie z nauczycielami kontraktowymi umów o pracę na czas określony w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela.

Podstawa prawna:

- art. 10 ust. 4, ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2017r. poz. 1189),

Uzasadnienie:

W trakcie kontroli podjęto tematykę związaną z zawieraniem umów o pracę na czas określony z nauczycielami kontraktowymi. Stwierdzono, iż: ~~.....~~ realizuje swoje obowiązki na podstawie umowy o pracę na czas określony. Nauczycielka naucza chemii i fizyki. Charakter szkoły podstawowej wskazuje, iż po obecnej reformie na stałe przedmiotami są chemia i fizyka. Nie są to przedmioty eksperymentalne, których organizacja uzasadniałaby zawarcie umowy okresowej. Umowa na czas określony została przez ustawodawcę uznana za nietypową, mniej korzystną niż na czas nieokreślony, której swoboda wyboru jako podstawy nawiązania zatrudnienia jest ograniczona. Dlatego zgodnie z art. 10 ust. 4 KN co do zasady stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony i jedynie szczególne przesłanki zamknięte w katalogu ust. 7 wskazują konkretne i wyłączne sytuacje, w których można odstąpić od zasady i zawrzeć umowę na czas określony. Przepis ten, należy wyklądać ściśle i dopuszczalne jest tylko wówczas gdy staje się to konieczne w świetle przesłanek przepisu, gdyż przywołana wyjątkowość i odstępowo od zasady przepisu nie może być uzależniona od własnego uznania pracodawcy. Należy również zwrócić uwagę, że warunkiem zatrudnienia nauczyciela na czas nieokreślony nie jest możliwość przyznania mu pełnego wymiaru zajęć. A zatem nawet jeśli dla takiego nauczyciela nie będzie pełnego etatu, to i tak umowa o pracę powinna być zawarta na czas nieokreślony, ale wówczas – w niepełnym wymiarze zajęć. Inne byłoby w zupełnej sprzeczności z gwarancyjnym charakterem norm prawnych zasady art. 10 ust. 4 KN (cenny jako wskazówka jest wyrok SN z 15.09.2006 r. IPK 62/06). Wobec powyższego należy przeanalizować zawartą z nauczycielem umowę o pracę jednocześnie pamiętając, iż zatrudnienie na czas określony w sposób niezgodny z przesłankami powoduje nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony.

2. Określenie w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych charakteru uprawnień tzw. komisji socjalnej, reprezentatywności i proporcjonalności jej składu osobowego, oraz procedur związanych z prowadzeniem działalności opiniodawczo-doradczej.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2016r. poz. 800 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 2255),

3. Respektowanie uprawnień o charakterze stanowczym zakładowych organizacji związkowych przy procedurach przyznawania pracownikom konkretnych świadczeń bądź usług zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Podstawa prawna:

- art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015r. poz. 1881),

Pouczenie:

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[IT]

Ireneusz Turowski

.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić