

KARTA NAUCZYCIELA a uprawnienia związane z rodzicielstwem stan prawny na 16.06.2025 r.

Nauczyciele – jako pracownicy – mają prawo do wszystkich uprawnień związanych z rodzicielstwem, które wynikają z Kodeksu pracy, chyba że ustawa Karta Nauczyciela (dalej: KN) przewiduje inaczej (art. 67f KN i art. 91c ust. 1 KN)

Ze względu na specyfikę pracy nauczyciela, karta nauczyciela reguluje odrębnie:

- w zakresie urlopu wychowawczego:

- termin złożenia wniosku o urlop wychowawczy oraz termin zakończenia urlopu, w przypadku gdy jego czas trwania przekracza miesiąc (art. 67a KN)
- termin rezygnacji z urlopu wychowawczego (art. 67b KN)
- możliwość skorzystania z urlopu wypoczynkowego po urlopie wychowawczym nauczyciela, który nabył prawo do urlopu wypoczynkowego (art. 67c KN)
- obniżenie wymiaru czasu pracy oraz obniżenie wymiaru zatrudnienia nauczyciela uprawnionego do urlopu wychowawczego (art. 67d KN)
- zasadą jest, że nauczycielowi udziela się urlopu wychowawczego w takim terminie, aby dzień jego zakończenia przypadał na dzień poprzedzający rozpoczęcie roku szkolnego, czyli do dnia 31 sierpnia danego roku
 - jeżeli zatem termin zakończenia urlopu wychowawczego przypadałby w innej dacie niż koniec roku szkolnego, wówczas urlop ten ulega odpowiedniemu skróceniu, a na wniosek nauczyciela - odpowiedniemu przedłużeniu (art. 67a ust. 3 KN)
- wyjątek od ww. zasady dotyczy nauczyciela, który w związku z rozpoczęciem urlopu wychowawczego nie mógł wykorzystać przypadającego w okresie letnich ferii szkolnych urlopu wypoczynkowego, do którego nabył prawo (chodzi o bieżący urlop wypoczynkowy, do którego z dniem 1 stycznia nauczyciel nabył prawo) – w takim przypadku termin zakończenia jego urlopu wychowawczego powinien przypadać na koniec zajęć szkolnych
 - nauczyciel, który przebywał na urlopie wychowawczym, nabędzie prawo do urlopu wypoczynkowego pierwszego dnia ferii szkolnych, które przypadną po jego powrocie do pracy w szkole.
 - jeżeli nauczyciel zakończy urlop wychowawczy z dniem 31 sierpnia, urlop wypoczynkowy rozpocznie z pierwszym dniem ferii zimowych

- w przypadku gdy nauczyciel rozpocznie urlop wychowawczy przed wykorzystaniem przysługującego mu urlopu wypoczynkowego (np. w kwietniu), termin zakończenia urlopu wychowawczego powinien nastąpić z końcem zajęć szkolnych, tj. w czerwcu, tak aby nauczyciel w okresie ferii letnich mógł wykorzystać należny mu urlop wypoczynkowy
 - można uniknąć stosowania ww. rygorów w przypadku korzystania z urlopu wychowawczego w częściach nieprzekraczających 1 miesiąca (art. 67a ust. 4 KN) – jednakże pamiętać trzeba że zgodnie z kodeksem pracy urlop wychowawczy może zostać pożeniony ma maksymalnie 5 części
 - nauczyciel może za zgodą organu udzielającego urlopu zrezygnować z udzielonego mu urlopu wychowawczego, natomiast bez tej zgody tylko z początkiem roku szkolnego - po uprzednim zawiadomieniu organu udzielającego urlopu, co najmniej na 3 miesiące przed zamierzonym terminem podjęcia pracy
- **prawo do 2 dni opieki nad dzieckiem w wieku do 14 lat** (art. 67e KN)
- w przeciwieństwie do rozwiązania przyjętego w Kodeksie pracy (art. 188 k.p.) nauczyciele mogą korzystać ze zwolnienia od pracy tylko w pełnych dniach, w wymiarze 2 dni w roku kalendarzowym i nie mają możliwości rozpicia tego uprawnienia na godziny
- **możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy w okresie nie dłuższym niż do ukończenia przez dziecko 8. roku życia** (art. 67g KN)
- do nauczycieli nie ma zastosowania przepis art. 188¹ k.p. pozwalający na elastyczną organizację pracy (gdyż z jednej strony regulacje dotyczące czasu pracy nauczycieli są zdeterminowane organizacją pracy szkoły co uniemożliwia pracę zdalną, z drugiej strony znaczna część czasu pracy nauczyciela nie podlega rejestracji i jest elastyczna ze swojej istoty – zatem nie ma potrzeby wprowadzania rozwiązań przyjętych w tym zakresie w kodeksie pracy)
 - w zamian za to nauczyciel nieposiadający prawa do urlopu wychowawczego złożyć wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy oraz odpowiednio obniżenie wymiaru zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru zatrudnienia
 - skorzystanie z tego uprawnienia nie może spowodować zmiany podstawy nawiązania stosunku pracy z nauczycielem
- **zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej** (art. 68a KN)
- w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność nauczyciela, w wymiarze 2 dni w roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia

- tylko w dniach bez możliwości wykorzystania zwolnienia w wymiarze godzinowym
- **bezpłatny urlop opiekuńczy** (art. 68b KN)
 - uprawnienie analogiczne uprawnienie to tego w Kodeksie pracy (w art. 173¹ k.p.)
 - w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym
 - przesłanki: w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych
- **prawo do przerwy na karmienie** (art. 69 KN)
 - przysługuje nauczycielce której czas pracy wynosi ponad 4 godziny ciągłej pracy dziennie
 - okres przerwy nie może być dzielony na części.

Wzmocniona gwarancja trwałości zatrudnienia nauczyciela w związku z rodzeństwem – KN a KP – poglądy doktryny i judykatury

E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2024, art. 177. (Stan prawny: 15 lipca 2024 r.)

- Począwszy od 26.04.2023 r. zmieniła się kodeksowa regulacja dotycząca ochrony stosunku pracy kobiety ciężarnej oraz pracownika, który korzysta z uprawnień urlopowych związanych z rodzicielstwem wymienionych w art. 177 § 1 (urlopy: macierzyński, na warunkach urlopu macierzyńskiego, ojcowski, rodzicielski). (...) Posłużenie się w przepisie art. 177 § 1 pojęciem stosunku pracy, a nie umowy o pracę, tak jak miało to miejsce przed wskazaną nowelizacją, ma na celu podkreślenie, że ochrona wynikająca z tego przepisu obejmuje także pracowników zatrudnionych na innych podstawach. Zgodnie z wyrokiem SN z 19.10.2010 r., II PK 85/10, LEX nr 687021, nauczycielka zatrudniona na podstawie mianowania podlega ochronie szczególnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p. w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela).

Helena Szewczyk, Szczególna ochrona trwałości zatrudnienia mianowanych nauczycieli. Wybrane orzeczenia, Przegląd Sądowy 3/2022

- Trudno uznać, że regulacja prawna dotycząca rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela (tym bardziej umownego) jest w Karcie Nauczyciela wyczerpująca i zupełna, a Karta odsyła jedynie do niektórych tylko wskazanych przepisów [k.p.]. Przyjmując taką wykładnię, dochodzi do nieuzasadnionej dyferencjacji statusu prawnego nauczycieli kontraktowych i mianowanych, stawiając tych ostatnich w gorszym położeniu. Karta nie

reguluje bowiem zagadnienia rozwiązania stosunku pracy nauczycieli w sposób całościowy i kompletny. Dlatego należy posilkować się przepisami dotyczącymi ochrony trwałości zatrudnienia zawartymi w [k.p.].

- Każdej nauczycielce w ciąży przysługuje wzmożona gwarancja trwałości zatrudnienia, bez względu na podstawę świadczenia obowiązków pracowniczych (podstawę zatrudnienia) [JDJ: tj. niezależnie czy jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę czy aktu mianowania].
- Również w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego nauczycielka zatrudniona na podstawie mianowania podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy (ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy) w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 KN). Nie dotyczy to jednak sytuacji rozwiązania obligatoryjnego.

Lesińska Joanna, Wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi podczas urlopu dla poratowania zdrowia, bezpłatnego, macierzyńskiego i wychowawczego, Opublikowano: LEX/el. 2023

- Zdaniem Sądu Najwyższego nauczycielki nie mogą zostać pozbawione najważniejszego elementu prawnej ochrony macierzyństwa, jakim jest ochrona przed utratą pracy, która obowiązuje także w przypadku, gdy wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy nastąpiło przed początkiem okresu ochrony (przed początkiem ciąży), jeżeli skutek rozwiązujący tego oświadczenia następuje w okresie objętym ochroną. (...) Wobec tego za niezgodne z prawem należy uznać oświadczenie dyrektora, doręczone nauczycielce w ciąży, przebywającej na urlopie macierzyńskim, nauczycielowi na urlopie ojcowskim, nauczycielce lub nauczycielowi na urlopie rodzicielskim o:

- wypowiedzeniu stosunku pracy – dokonany na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 , art. 27 ust. 1 KN,
- wypowiedzeniu zmieniającym.

Ochrona stosunku pracy jest wyłączona w razie likwidacji pracodawcy, w tym także całkowitej likwidacji szkoły (art. 177 § 4 k.p.).

- Rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela przebywającego na urlopie macierzyńskim, urlopie ojcowskim lub rodzicielskim jest natomiast możliwe:
 - za jego zgodą - czyli w trybie porozumienia stron (art. 23 ust. 4 pkt. 1 i art. 27 ust. 3 KN) oraz wypowiedzenia dokonanego przez nauczyciela (art. 23 ust. 1 pkt 1 , art. 27 ust. 1 KN),
 - z mocy prawa – w przypadkach wskazanych w art. 26 KN,
 - w przypadkach wskazanych w art. 23 ust. 1 w zw. z art. 27 ust. 3 KN – w tych sytuacjach dyrektor ma obowiązek rozwiązania stosunku pracy w terminach

wskazanych w art. 23 ust. 2 KN, gdyż chodzi tu o przypadki utraty możliwości dalszego zajmowania stanowiska nauczyciela.

Uchwała SN(7) z 26.06.2013 r., I PZP 1/13, OSNP 2013, nr 23-24, poz. 270

- Nauczycielka zatrudniona na podstawie mianowania podlega ochronie szczególnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p. w związku z art. art. 91c ust. 1 ustawy z 1982 r. Karta Nauczyciela).