

Received: 10.03.2021
Accepted: 30.04.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 479-486
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6186
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Katarzyna Jaworska*
Nr ORCID: 0000-0003-0018-2775

ZATRUDNIENIE NAUCZYCIELI NA CZAS OKREŚLONY TEMPORARY EMPLOYMENT OF TEACHERS

Streszczenie: Zatrudnienie nauczycieli charakteryzuje się stabilnością. Preferowaną formą prawną wykonywania pracy jest bezterminowy stosunek pracy. Wyjątkowo dopuszczalne jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony, wskazuje na cztery takie sytuacje. Nie oznacza to, że zatrudnienie terminowe może trwać wiele lat. Ustawodawca wprowadził specjalne mechanizmy, które ograniczają długość trwania tych umów. Przekroczenie wskazanego w ustawie limitu powoduje przekształcenie z mocy prawa w bezterminowy stosunek pracy. Także niezgodne z prawem powierzenie pracy na określony czas będzie wywoływać skutki w postaci przekształcenia stosunku pracy w bezterminowy.

Słowa kluczowe: zatrudnienie, nauczyciel, umowa o pracę na czas określony, Karta nauczyciela

Summary: The employment of teachers is stable. The preferred legal form of performing work is an employment relationship for an indefinite period. Employment under a fixed-term employment contract is exceptionally permissible. The Teacher's Charter identifies four such situations. This does not mean that temporary employment may last for many years. The legislator introduced special mechanisms limiting the duration of these contracts. Exceeding the limit indicated in the act results in the transformation by operation of law into an unlimited employment relationship. Also, unlawful entrustment of work for a specified period of time will result in the transformation of the employment relationship into an indefinite period.

Keywords: employment, teacher, term-employment contract, Teacher's Charter

WPROWADZENIE

Prawodawca w preambule do ustawy¹ Karta nauczyciela (dalej: KN) podkreślił szczególną rangę społeczną zawodu nauczyciela. Stąd też odmienność tych stosunków pracy musiała zostać uregulowana w odrębnej od Kodeksu pracy² ustawie, która „odpowiada

* dr; Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: katarzyna.jaworska@uwm.edu.pl

¹ Tekst jedn. Dz.U. 2019, poz. 2215, ze zm.

² Tekst jedn. Dz.U. 2020, poz. 1320, ze zm.

na potrzeby i oczekiwania” związane z zatrudnieniem nauczycieli. Jest to również kontynuacją zapoczątkowanej w okresie międzywojennym a trwającej do dziś praktyki regulowania pracy nauczycieli w odrębnej ustawie³. Można więc mówić o wyodrębnieniu w tym zakresie pragmatyki zawodowej związanej ze stosunkami pracy nauczycieli⁴. Mimo wyraźnie zaznaczonej dyferencjacji statusu zawodowego nauczyciela od wzorca podstawowego występuje między nimi normatywny związek. Związek ten widoczny jest w treści art. 91c ust. 1 KN wskazującym, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Regulacja ta jest odwzorowaniem regulacji kodeksowej (art. 5 k.p.), zgodnie z którą jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Nie sposób też nie dostrzec podobieństw w regulacjach. Jedną z nich jest dopuszczalność zatrudnienia terminowego.

Celem niniejszego opracowania jest więc zaprezentowanie dopuszczalności zatrudnienia nauczycieli na czas określony oraz mechanizmów przeciwdziałających wieloletniemu wykonywaniu pracy na podstawie terminowej umowy o pracę.

1. SPECYFIKA STOSUNKU PRACY NAUCZYCIELA

Na wstępie trzeba zwrócić uwagę, że przepisom Karty nauczyciela nie podlegają wszyscy nauczyciele i nie zawsze podlegają jej regulacjom w pełnym zakresie. Przepisy pragmatyki w myśl art. 1 ust. 1 KN mają w pełni zastosowanie do nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnieniowych w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz placówkach doskonalenia nauczycieli⁵ oraz zatrudnieniowych w zakładach poprawczych oraz schroniskach dla nieletnich⁶, a także w publicznych kolegiach pracowników służb społecznych. Natomiast Karta nauczyciela ma zastosowanie „w zakresie określonym ustawą” do licznych grup nauczycieli wskazanych w art. 1 ust. 2 KN, np. do nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych, którzy są zatrudnieni na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych w urzędach administracji rządowej, kuratorium oświaty i innych, a także do nauczycieli szkół za granicą i nauczycieli zatrudnieniowych w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego.

Należy zaznaczyć, że pomimo posługiwania się przez ustawodawcę zarówno w nazwie, jak i treści ustawy pojęciem „nauczyciel”, to wyjaśnienie tego pojęcia nie znalazło się w treści w ustawowego słowniczka. Zgodnie ze słownikiem języka polskiego „nauczyciel to osoba trud-

³ Pierwszą polską regulacją w tym zakresie była ustawa z dnia 1 lipca 1926 r. o stosunkach służbowych nauczycieli (tekst jedn. Dz.U. 1932 r. nr 104, poz. 873); ustawa z dnia 27 kwietnia 1956 r. o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz.U. 1956 r. nr 12, poz. 63) i ustawa z dnia 27 kwietnia 1972 r. – Karta prawa i obowiązków nauczyciela (Dz.U. 1972 r. nr 16, poz. 114).

⁴ Zob. B.M. Ćwiertniak, *O procesach przemian pragmatyk zawodowych w ostatnim dwudziestoleciu (kilka refleksji)*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009, s. 29 i n.

⁵ Działających na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (tekst jedn. Dz.U. 2020, poz. 910, ze zm.).

⁶ Działających na podstawie ustawy z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich (tekst jedn. Dz.U. 2018, poz. 969, ze zm.).

niąca się zawodowo uczeniem kogoś, wykładowca jakiegoś przedmiotu, udzielający lekcji”⁷. Na gruncie Karty nauczyciela takie rozumienie pojęcia „nauczyciel” jest jak najbardziej uzasadnione. W ujęciu prawnym ustawodawca również powiązał status nauczyciela z zatrudnieniem. W rezultacie tego zabiegu „nauczycielem jest ten, kogo łączy stosunek pracy”⁸. Osoba świadcząca usługi polegające na nauczaniu – czy to na podstawie prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, czy to na podstawie umowy cywilnoprawnej – nie będzie nauczycielem. Wyjątek stanowi art. 10a ust. 2 KN, zgodnie z którym w przypadku nauczycieli prowadzących zajęcia bezpośrednio z uczniami lub wychowankami w wymiarze nie wyższym niż 4 godziny tygodniowo, powierzenie prowadzenia tych zajęć może nastąpić również na innej podstawie niż umowa o pracę, jeżeli w treści łączącego strony stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Nie zmienia to jednak faktu, że posłużenie się przez ustawodawcę w treści Karty nauczyciela pojęciem „nauczyciel” ma na celu podkreślenie wyjątkowych i niezbędnych wymagań jakim musi sprostać osoba wykonująca ten zawód⁹.

Kontynuując ten wątek, należy stwierdzić, że ustawodawca na gruncie Karty nauczyciela preferuje formę prawną powierzenia świadczenia pracy, jaką jest stosunek pracy. Co więcej, ustawodawca doprecyzował ten obowiązek i nakazał stosowanie mianowania lub umowy o pracę. Tylko w przypadku nauczycieli, do których przepisy Karty nauczyciela stosowane są w „zakresie określonym ustawą”, zatrudnionych w placówkach prowadzonych przez inne podmioty niż jednostki samorządu terytorialnego, dopuszczalne jest zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy po spełnieniu warunków określonych w art. 10a KN.

Mimo generalnej zasady – nauczyciel zatrudniony jest na podstawie stosunku pracy – nie oznacza to, iż strony mają swobodę w wyborze podstawy prawnej nawiązania stosunku pracy. Zastosowanie właściwej podstawy zatrudnienia uzależnione jest od dwóch czynników: stopnia awansu zawodowego nauczyciela oraz możliwości zatrudnienia go w szkole w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony¹⁰. Pierwszy z tych czynników dotyczy pracownika. Służy promowaniu stopnia awansu nauczyciela. Jednocześnie ma na celu pokreślenie wysokich kwalifikacji nauczyciela i jego profesjonalizmu. Ustawodawca w związku z tym wprowadził cztery stopnie awansu nauczyciela: nauczyciel stażysta, nauczyciel kontraktowy, nauczyciel mianowany i nauczyciel dyplomowany (art. 9a ust. 1 KN). Zasadniczo stanowisko nauczyciela może piastować osoba, która posiada wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończyła zakład kształcenia nauczycieli i podejmuje pracę na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje, przestrzega podstawowych zasad moralnych oraz spełnia warunki zdrowotne niezbędne do wykonywania zawodu. Osoba nieposiadająca stopnia awansu zawodowego z dniem nawiązania stosunku pracy w szkole uzyskuje stopień nauczyciela stażysty, kolejne stopnie awansu uzależnione są od spełnienia dodatkowych warunków, które zostały określone w rozdziale 3a Karty nauczyciela. Drugi czynnik wpływający na podstawę zatrudnienia nauczyciela pozostaje w relacji z potrzebami pracodawcy. W związku z tym zatrudnienie na podstawie mianowania uzależnione jest od możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony.

⁷ W. Doroszewski (red.), *Słownik języka polskiego*, Warszawa 1997, s. 675.

⁸ P. Prusinowski, *Status prawny pracowników oświaty*, [w:] K.W. Baran, *System prawa pracy*, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, Warszawa 2020, s. 1128.

⁹ Tamże.

¹⁰ Tamże, s. 1130.

2. TERMINOWE ZATRUDNIENIE NAUCZYCIELA

Rozważania te nie są bez znaczenia dla możliwości terminowego zatrudniania nauczyciela. Z analizy treści art. 10 KN należy wyciągnąć wniosek, iż priorytetem ustawodawcy jest zapewnienie stabilności zatrudnienia nauczycieli bez względu na to, czy podstawą zatrudnienia jest umowa o pracę, czy mianowanie i jaki jest stopień awansu nauczyciela. W konsekwencji prawodawca ograniczył w znacznym zakresie możliwość zatrudnienia nauczycieli na czas określony.

Terminowe zatrudnienie na gruncie Karty Nauczyciela może być stosowane w czterech przypadkach. Po pierwsze, w celu odbycia stażu wymaganego do uzyskania awansu na stopień nauczyciela kontraktowego przez osobę rozpoczynającą pracę w szkole (art. 10 ust. 2 KN). Po drugie, jeśli zaistniała potrzeba wynikająca z organizacji nauczania (art. 10 ust. 7 KN). Po trzecie, jeśli wystąpiła konieczność zastępstwa nieobecnego nauczyciela (art. 10 ust. 7 KN). Po czwarte, terminowe zatrudnienie dopuszczalne jest w przypadku zatrudnienia nauczyciela realizującego zadania doradcy metodycznego (art. 10 ust. 17 KN).

Odbycie stażu jest obligatoryjnym warunkiem uzyskania awansu na stopień nauczyciela kontraktowego¹¹. To terminowe zatrudnienie dotyczy osób, które rozpoczynają pracę w szkole. Długość stażu została ustalona, co do zasady, na okres 2 lat szkolnych i jest związana z długością niezbędnego stażu do awansu na stopień nauczyciela kontraktowego. Uznaje się, że okres ten nie może trwać ani krócej, ani dłużej, tylko dokładnie 2 lata szkolne¹². Głównym celem tego stażu jest uzyskanie stopnia awansu zawodowego – nauczyciela kontraktowego. W związku z tym można powiedzieć, iż staż jest niezbędnym instrumentem do rozwoju zawodowego nauczyciela i uzasadnia zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Osoba rozpoczynająca pracę w szkole może zostać również zatrudniana, w myśl art. 10 ust. 7 KN, m.in. w celu zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Nie oznacza to jednak, że umowa na czas określony w celu zastępstwa może zostać potraktowana jako umowa na czas określony w celu odbycia stażu. Przeciwstawia się temu treść art. 10 ust. 2 KN i art. 10 ust. 7 KN. Każdy z tych przepisów jasno wskazuje cel i długość trwania dopuszczalnych umów o pracę na czas określony. Umowa o pracę na czas określony w celu odbycia stażu może być zawarta na okres 2 lat szkolnych. Natomiast umowa na czas określony w celu zastępstwa pracownika podczas jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy jest zawierana na okres nieobecności zastępowanego pracownika w pracy, który nie musi trwać dokładnie 2 lat szkolnych, tak jak w przypadku stażu. Cele tych umów nie są więc tożsame.

Zawarcie z nauczycielem umowy o pracę na czas określony z powodu zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania wymaga, aby pracodawca na żądanie wykazał istnienie takiej potrzeby. Ciężar dowodu spoczywa na nim i jest on pozbawiony w tym zakresie uznaniowości. Dodatkowo zaistnienie przesłanki wskazanej w art. 10 ust. 7 KN musi wystąpić na dzień zawarcia umowy¹³, a nie z perspektywy czasowej¹⁴. Przewidywanie przez pracodawcę zaistnienia potrzeb wynikających z organizacji nauczania nie może stanowić

¹¹ A. Barański, M. Szymańska, J. Rozwadowska-Skrzeczynska, *Ustawa Karta Nauczyciela. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 131.

¹² J. Witkowski, *Karta Nauczyciela. Stosunek pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, dostęp: Legalis.

¹³ Wyrok SN z dnia 19 grudnia 2018 r., I PK 192/17, Lex 2540122.

¹⁴ Wyrok SN z dnia 9 lipca 2015 r., I PK 241/14, Lex 1784520.

podstawy do zawarcia z nauczycielem umowy o pracę na czas określony w miejsce zatrudnienia bezterminowego. To samo dotyczy niepewności pracodawcy co do możliwości zatrudnienia nauczyciela w kolejnych latach szkolnych.

Potrzeby wynikające z organizacji nauczania jako przesłanka umożliwiająca zatrudnienie terminowe związane są z zasadami funkcjonowania szkoły. W szczególności znaczenie ma w tym przypadku liczba klas, rodzaje przedmiotów, liczba godzin lekcyjnych, liczba etatów, czas nauczania poszczególnych przedmiotów, zmienność pracy szkoły¹⁵. Natomiast wykształcenie, umiejętności i doświadczenie zawodowe nauczyciela są drugoplanowe. W związku z tym dopuszczalne jest zatrudnienie nauczyciela dyplomowanego, który nie był dotychczas pracownikiem w danej szkole na czas określony w przypadku powierzenia mu stanowiska dyrektora na okres 5 lat¹⁶. Co więcej, takie zatrudnienie nie może zostać uznane za sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 91c KN w zw. z art. 300 k.p.

Do potrzeb wynikających z organizacji nauczania można więc zaliczyć także sytuację, w której organ prowadzący placówkę corocznie podejmuje decyzję o uruchomieniu np. oddziału przedszkolnego. Natomiast decyzja ta uzależniona jest przede wszystkim od naboru, a w konsekwencji także od możliwości zapewnienia wystarczających środków finansowych niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania oddziału przedszkolnego¹⁷.

Kolejna samodzielna okoliczność dopuszczająca możliwość zatrudnienia nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas określony, wskazana w art. 10 ust. 7 KN, wynika z konieczności zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Podobnie jak w przypadku zatrudnienia nauczyciela na czas określony w związku z potrzebą wynikającą z organizacji nauczania, także w tym przypadku to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu w zakresie uzasadnienia zawarcia umowy terminowej. Nauczyciel o przyczynie zawarcia z nim umowy terminowej powinien zostać poinformowany przed zawarciem umowy. W takim przypadku strony nie mają obowiązku wpisania do treści umowy o pracę informacji, iż została ona zawarta na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego nauczyciela¹⁸.

Niezbędność zapewnienia zastępstwa musi wystąpić w chwili zawierania z nauczycielem umowy terminowej. Wiedza pracodawcy, iż jeden z nauczycieli będzie korzystał w perspektywie kilku tygodni lub miesięcy z uprawnień pracowniczych powodujących dłuższy okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, np. urlopu macierzyńskiego, nie uzasadnia przedwczesnego zatrudnienia nauczyciela w trybie art. 10 ust. 7 KN.

Umowa na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego nauczyciela dla swojej ważności nie musi obejmować całego okresu nieobecności zastępowanego¹⁹. Nie jest także konieczne, aby zatrudnienie to odpowiadało wymiarowi czasu pracy nieobecnego nauczyciela²⁰. Możliwość ta związana jest z brakiem następstwa prawnego między zastępowanym nauczycielem a nauczycielem zastępującym go²¹. Dopuszczalne jest powierzenie części

¹⁵ Wyrok SN z dnia 5 września 1997 r., I PKN 226/97, Lex 32682.

¹⁶ Wyrok SN z dnia 31 stycznia 2019 r., III PK 7/18, Lex 2645227.

¹⁷ Wyrok SN z dnia 14 czerwca 2016 r., II PK 142/15, Lex 2062793.

¹⁸ Wyrok SN z dnia 17 października 2018 r., II PK 182/17, Lex 2488632.

¹⁹ K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie*, Warszawa 2011, s. 77.

²⁰ Z. Kubot, *Umowa o pracę na zastępstwo*, PiZS 2003, nr 2, s. 20; wyrok SN z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 22/98, Lex 35235.

²¹ M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 25¹ Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: Art. 1-113, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 297.

obowiązków w postaci prowadzenia lekcji innym nauczycielom zatrudnionym w szkole za ich zgodą w trybie art. 35 KN.

Prawo do zatrudniania nauczyciela realizującego zadania doradcy metodycznego na podstawie umowy o pracę na czas określony w placówce doskonalenia zawodowego na okres wykonywania zadań doradcy stanowi *novum* na gruncie Karty nauczyciela. Regulacja ta została dodana do ustawy nowelizacją z dnia 13 czerwca 2019 r.²² Szczegółowe zadania doradców metodycznych oraz warunki i tryb powierzania nauczycielom zadań doradcy metodycznego zostały określone w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli²³. Rozporządzenie w § 25 ust. 6 wskazuje, iż zadania doradcy metodycznego powierza się na okres nie krótszy niż rok i nie dłuższy niż trzy lata. Jednocześnie wprowadza możliwość przedłużenia powierzenia zadań na kolejny okres nie krótszy niż rok i nie dłuższy niż trzy lata.

Spośród wskazanych wyżej okoliczności uzasadniających zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy na czas określony w szczególności te wskazane w art. 10 ust. 7 KN niosą zagrożenie związane z możliwością występowania tych okoliczności przez lata, a co za tym idzie – także wieloletniego wykonywania przez nauczyciela pracy na podstawie terminowej umowy o pracę. Ustawodawca, dostrzegając to zagrożenie, nowelizacją z dnia 13 czerwca 2019 r. dodał do art. 10 KN ust. 12-16, które ograniczają temporalnie możliwość wykonywania pracy przez nauczyciela na czas określony.

Regulacja ta poprzez przyjęte rozwiązania prawne nawiązuje do treści art. 25¹ k.p., ale go nie powiela. W tym kontekście należy zwrócić uwagę, iż ustawodawca w przypadku zatrudnienia nauczycieli zrezygnował z limitowania ilości umów terminowych, ograniczając się do reglamentowania czasu trwania tych umów. Tym samym powoduje to, że regulacja przyjęta na gruncie Karty Nauczyciela jest traktowana *lex specialis* w stosunku do regulacji zawartej w powszechnym prawie pracy. W związku z tym istnienie tego samodzielnego i kompleksowego unormowania prawnego wyklucza stosowanie art. 25¹ k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 KN. Zostało to także wielokrotnie potwierdzone w judykaturze²⁴.

Ogólną zasadą wyrażoną w art. 10 ust. 12 KN jest ograniczenie terminowego zatrudnienia w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania do łącznie 36 miesięcy, bez względu na ilość umów o pracę. Okres ten związany jest z zatrudnianiem nauczycieli na rok szkolny²⁵ lub jego wielokrotność. Do ustalonego limitu należy zaliczyć wszystkie umowy na czas określony, jeżeli przerwa między zakończeniem jednej umowy a rozpoczęciem kolejnej umowy nie przekroczyła 3 miesięcy (art. 10 ust. 13 KN). Mechanizm ten ogranicza możliwość wieloletniego wykonywania pracy przez nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas określony, gdyby był on zatrudniany jedynie w okresie prowadzenia zajęć lekcyjnych, czyli od września danego roku do czerwca następnego roku kalendarzowego.

²² Ustawa z dnia 13 czerwca 2019 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2019 r., poz. 1287.

²³ Dz.U. 2019 r., poz. 1045.

²⁴ Na przykład wyrok SN z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 41/01, Lex 1701500, wyrok SN z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 962/00, Lex 1171164, wyrok SN z dnia 29 czerwca 2020 r., I PKN 709/99, Lex 46790.

²⁵ P. Prusinowski, *Status prawny pracowników oświaty*, [w:] K.W. Baran, *System prawa pracy*, t. XI: *Pragmatyki...*, s. 1138.

3. ZMIANA PODSTAWY PRAWNEJ ZATRUDNIENIA

Podobnie do regulacji zawartej w Kodeksie pracy, także Karta nauczyciela wskazuje na skutki przekroczenia ustawnego limitu trwania zatrudnienia nauczyciela na czas określony. Przekroczenie 36 miesięcy zatrudnienia powoduje z dniem następującym po upływie tego okresu przekształcenie stosunku pracy w bezterminowy. Podstawa prawna stosunku pracy po przekształceniu uzależniona jest od stopnia awansu nauczyciela. W przypadku nauczyciela kontraktowego umowa o pracę na czas określony przekształca się w umowę o pracę na czas nieokreślony. Natomiast w przypadku nauczyciela minowanego i nauczyciela dyplomowanego przekształca się w mianowanie. Nie dotyczy to jednak wszystkich nauczycieli mianowanych i dyplomowanych. Jeżeli nauczyciel nie legitymuje się obywatelstwem polskim lub innym wskazanym w art. 10 ust. 5 pkt 1 KN albo nie ma możliwości zatrudnienia go w pełnym wymiarze czasu pracy, jego umowa o pracę na czas określony po 36 miesiącach przekształca się w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Mechanizm transformacji umowy nie ma zastosowania w trzech przypadkach. Po pierwsze, gdy umowa o pracę na czas określony została zawarta w celu zastępstwa pracownika, jeżeli jej zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Zakwalifikowanie tej umowy jako wyjątku jest podyktowane względnymi pragmatycznymi. Okres usprawiedliwionej niezdolności do wykonywania pracy może przedłużyć się poza ustalone okresy. Po drugie, przeistoczenie jest niemożliwe, jeżeli nauczyciel nie posiada kwalifikacji do zajmowania danego stanowiska. Rozwiązanie to także jest uzasadnione ze względu na wyjątkowe i terminowe powierzenie obowiązków nauczyciela osobie nieposiadającej odpowiednich kwalifikacji. Po trzecie, w przypadku przedłużenia umowy o pracę na czas określony do dnia porodu zgodnie z art. 177 § 3 k.p. W tym przypadku nauczyciele zatrudnieni na czas określony zostali potraktowani tak samo jak pracownicy zatrudnieni na gruncie powszechnego prawa pracy²⁶.

W zakresie transformacji umowy o pracę na czas określony w bezterminowy stosunek pracy ustawodawca wprowadził także bardziej surowe regulacje. Każde terminowe zatrudnienie nauczyciela niemieszczące się w dopuszczalnych granicach, zwłaszcza tych wskazanych w art. 10 ust. 7 KN, spowoduje nawiązanie z mocy prawa umowy o pracę na czas nieokreślony lub na podstawie mianowania²⁷. Wynika to także z faktu, iż zatrudnienie terminowe jest mniej korzystne dla nauczyciela. Wykładnia art. 10 ust. 4 KN stanowi podstawę do wystąpienia z roszczeniem o ustalenie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony²⁸. W konsekwencji art. 10 ust. 7 KN ma charakter wyjątku i musi być wykładany ściśle i terminowe zatrudnienie nie może być zależne od uznania pracodawcy²⁹.

²⁶ Odmienne zdanie w tym zakresie prezentuje P. Prusinowski w: *Status prawny pracowników oświaty*, [w:] K.W. Baran, *System prawa pracy*, t. XI: *Pragmatyki...*, s. 1138.

²⁷ K. Piwowarczyk, *Podstawy nawiązania stosunku pracy z nauczycielami mianowanymi*, St.Pr.PiPSP 2007, nr 1, s. 322.

²⁸ Wyrok SN z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 689/00, Lex 169292.

²⁹ Wyrok SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 69/06, Lex 1421967.

PODSUMOWANIE

Należy uznać, że regulacje prawne ograniczające możliwość terminowego zatrudnienia nauczycieli są efektywniejsze niż te zawarte w art. 25¹ k.p. Wątpliwości może jednak budzić ekspansyjny charakter „potrzeb wynikających z organizacji nauczania” jako przesłanki uzasadniającej takie zatrudnienie. Nie zmienia to jednak faktu, iż jest to mechanizm pozwalający pracodawcy reagować na zmieniające się potrzeby społeczne oraz wynikające z nich zmiany programów i kierunków kształcenia, co w oczywisty sposób stanowi potrzebę terminowego zatrudnienia wynikającą z organizacji nauczania³⁰. Prawdopodobnie zmiany te w przyszłości będą wywierać wpływ także na inne aspekty zatrudnienia nauczycieli, w tym także na ochronę trwałości stosunku pracy.

Bibliografia

Barański A, Szymańska M., Rozwadowska-Skrzeczyńska J., *Ustawa Karta Nauczyciela. Komentarz*, Warszawa 2005.

Ćwiertniak B. M., *O procesach przemian pragmatyk zawodowych w ostatnim dwudziestoleciu (kilka refleksji)*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009.

Doroszewski W. (red.), *Słownik języka polskiego*, Warszawa 1997.

Kubot Z., *Umowa o pracę na zastępstwo*, PiZS 2003, nr 2.

Łapiński K., *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie*, Warszawa 2011.

Piwowarczyk K., *Podstawy nawiązania stosunku pracy z nauczycielami mianowanymi*, St.Pr.PiPSP 2007, nr 1.

Prusinowski P., *Status prawny pracowników oświaty*, [w:] K.W. Baran, *System prawa pracy*, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, Warszawa 2020.

Tomaszewska M., *Komentarz do art. 25¹ Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I: *Art. 1-113*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

Witkowski J., *Karta Nauczyciela. Stosunek pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, dostęp: Legalis.

³⁰ Wyrok SN z dnia 23 października 1996 r., I PRN 92/96, Lex 28548.