

SZKOLNE PRAWO PRACY

**Poradnik
dla pracowników oświaty**

Teresa Konarska

5. WYDANIE

SZKOLNE PRAWO PRACY

**Poradnik
dla pracowników oświaty**

Teresa Konarska

5. WYDANIE

Stan prawny na 1 marca 2021 r.

Wydawca serii
Elżbieta Piotrowska-Albin

Wydawca
Izabella Matecka

Redaktor prowadzący
Livia Śpiewak

Opracowanie redakcyjne
Violet Design Wioletta Kowalska

Projekt okładek serii
Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski



Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2021

ISBN 978-83-8223-773-3

5. wydanie

Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 22 535 82 19
e-mail: ksiazki@wolterskluger.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	17
Wprowadzenie	21

Rozdział I

Nawiązanie stosunku pracy: sposób, tryb, warunki	23
1. Rozróżnienie pojęć: umowy o pracę i umowy cywilnej	23
2. Definicja pracodawcy	25
3. Zawieranie umowy o pracę (rokowania i oferta)	25
4. Żądanie nawiązania umowy	26
5. Warunki, w jakich umowa dochodzi do skutku	27
6. Rodzaje umów o pracę i ich charakterystyka	29
6.1. Umowa stażowa	29
6.2. Umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym i niepełnym wymiarze	30
6.3. Umowa na czas nieokreślony z nauczycielem posiadającym stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego	31
6.4. Umowa o pracę na czas określony wynikająca z potrzeb organizacyjnych szkoły lub zastępstwa	31
6.5. Umowa na czas określony z osobami bez kwalifikacji zawarta za zgodą kuratora	32
6.6. Umowa o pracę z osobami legitymującymi się kwalifikacjami bez stopnia awansu	32
6.7. Umowy szczególne (tzw. preferencyjne)	33
6.8. Umowa o pracę z automatycznym awansowaniem z osobami posiadającymi znaczący dorobek zawodowy	33
6.9. Umowa o pracę z automatycznym awansowaniem dla nauczycieli akademickich	34

6.10. Awans w drodze decyzji administracyjnej	35
6.11. Skrócony awans	35
6.12. Umowy zawarte z osobami niebędącymi nauczycielami na podstawie Prawa oświatowego i Kodeksu pracy z uwzględnieniem przepisów Karty Nauczyciela	36
6.13. Zawieranie umów o pracę z osobami niebędącymi nauczycielami	37
7. Umowy terminowe z nauczycielami według Karty Nauczyciela	43
8. Umowa o pracę w kilku szkołach	46
9. Uzupelnienie etatu przez organ prowadzący	48
10. Mianowanie	49
10.1. Nawiązanie stosunku pracy przez mianowanie	50
10.2. Przekształcenie z mocy ustawy umowy o pracę zawartej w pełnym wymiarze na czas nieokreślony	51
10.3. Przerwa w zatrudnieniu a mianowanie	52
10.4. Ślubowanie przy nadawaniu stopnia nauczyciela mianowanego	53
10.5. Dodatkowe zatrudnienie także na podstawie mianowania	53
10.6. Ustalanie przez dyrektora formy nawiązania stosunku pracy: mianowanie czy umowa o pracę	54
10.7. Warunki mianowania w ujęciu historycznym	55
11. Oświadczenie i poświadczenie niekaralności	57
12. Warunki zatrudnienia bibliotekarza szkolnego	60
13. Skierowanie do nauczania religii	63
14. Ochrona nauczyciela jako funkcjonariusza publicznego	64

Rozdział II

Ustalanie kwalifikacji	66
1. Kalendarium zmian	67
2. Charakterystyka i zmiany kwalifikacji w latach 1982–2009	69
2.1. Od wejścia w życie Karty Nauczyciela z 1982 r.	69
2.2. Kwalifikacje od 28.09.1982 r. do 5.06.1989 r.	70
2.3. Kwalifikacje od 6.06.1989 r. do 30.10.1991 r.	76
2.4. Kwalifikacje od 31.10.1991 r. do 7.10.2002 r.	80
2.5. Kwalifikacje od 8.10.2002 r. do 31.08.2009 r.	91
2.6. Kwalifikacje od 1.09.2009 r. do 31.08.2017 r.	97
2.6.1. Prolongata zbliżenia	99

2.6.2. Prolongata mianowania	99
2.6.3. Zbliżenie w nowej formule	99
2.6.4. Kwalifikacje według rodzajów szkół	100
2.6.5. Kwalifikacje nauczycieli: pedagogów, logopedów, doradców zawodowych	103
2.6.5.1. Stanowisko nauczyciela-pedagoga	103
2.6.5.2. Stanowisko nauczyciela-logopedy	104
2.6.5.3. Stanowisko nauczyciela – doradcy zawodowego	105
2.6.6. Inne stanowiska	106
2.6.7. Szkolnictwo specjalne	109
2.6.8. Nauczanie języków obcych	111
3. Kwalifikacje od 1.09.2017 r.	114
3.1. Zbliżanie przedmiotów	114
3.2. Kaskadowość kwalifikacji	114
3.3. Kwalifikacje do nauczania języków obcych	117
3.4. Kwalifikacje w szkołach i oddziałach specjalnych	117
3.5. Prolongata kwalifikacji i zbliżenia	119

Rozdział III

Ocena pracy	120
1. Ocena z inicjatywy lub na wniosek	120
2. Podmiot uprawniony do oceny	121
3. Charakter oceny	122
4. Termin wszczęcia postępowania	122
5. Projekt i ocena finalna	123
6. Odwołanie	126
7. Ocena dyrektora szkoły	127
8. Kryteria oceny nauczyciela i dyrektora	128

Rozdział IV

Awans zawodowy nauczyciela	131
1. Uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego z mocy prawa	131
2. Niezakończone procedury	131
3. Kalendarium awansowania	133
4. Zapewnienie przez dyrektora odpowiednich warunków do odbycia stażu	134

5. Zmiany w planie rozwoju zawodowego	134
6. Zasady awansowania	135
6.1. Szczególne warunki formalne odbywania stażu na stopień nauczyciela kontraktowego	135
6.2. Procedura awansowa pozostałych nauczycieli	137
6.3. Rozpoczęcie kolejnego stażu	138
6.4. Okresy stażowe	139
6.5. Zadania opiekuna stażu	140
6.6. Konsekwencje przerwania stażu	141
6.6.1. Staż przedłużony po 30 dniach nieprzerwanej nieobecności o cały okres absencji	142
6.6.2. Ponowne odbycie stażu po absencji dłuższej niż rok	143
6.6.3. Ponowne odbycie stażu po absencji dłuższej niż 1 rok i 6 miesięcy	143
7. Wydanie aktu nadania	144

Rozdział V

Arkusze organizacyjny szkoły	146
1. Terminy przekazywania arkusza do opiniowania	146
2. Treść arkusza	148
3. Zmiany arkusza szkoły lub przedszkola	151

Rozdział VI

Przekształcenie stosunku pracy	152
1. Ograniczenie etatu	152
2. Porozumienie zmieniające w każdym czasie	155
3. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy	157

Rozdział VII

Ustanie stosunku pracy	160
1. Rozwiązanie stosunku pracy	160
2. Zakaz wypowiedzania	161
3. Sposób wypowiedzania	161
3.1. Okres i termin wypowiedzenia stosunku pracy zawartego przez mianowanie lub na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony	164

3.2. Skrócenie okresu wypowiedzenia	165
3.3. Wypowiedzenie stosunku pracy w przypadku umów o pracę zawartych na czas określony	165
3.4. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy	165
3.5. Uzasadnienie wypowiedzenia	166
4. Kryteria zwolnienia	167
4.1. Tożsamość przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu	167
4.2. Konieczne pouczenie	168
5. Odwołanie od wypowiedzenia	168
6. Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 1 KN	169
7. Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN	170
8. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN	171
9. Rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN	172
10. Przeniesienie w stan nieczynny	173
10.1. Pozew o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy	175
10.2. Pozew o przywrócenie do pracy	175
11. Rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem zatrudnionym na czas nieokreślony na podstawie art. 27 KN	176
12. Rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron	176
13. Warunki i terminy rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23 KN	177
13.1. Na wniosek nauczyciela	178
13.2. Z przyczyn zdrowotnych	178
13.3. Utrata zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy	179
13.4. Niezgłoszenie się na badania	179
13.5. Negatywna ocena	180
13.6. Cofnięcie skierowania do nauczania religii	180
14. Wygaśnięcie stosunku pracy	181

Rozdział VIII

Świadcstwo pracy	183
1. Treść świadectwa pracy	184

2. Sprostowanie i uzupełnienie świadectwa pracy	186
3. Przywrócenie terminu do sprostowania świadectwa	187

Rozdział IX

Przeniesienie	188
1. Na wniosek nauczyciela i z urzędu za zgodą nauczyciela	188
2. Przeniesienie za zgodą dyrektora	189
3. Zniesienie przeniesienia z urzędu na podstawie art. 19 KN a konsekwencje wcześniejszego przeniesienia	192
4. Przeniesienie się ze współmałżonkiem	194

Rozdział X

Konsultacja ze związkiem zawodowym	196
1. Obowiązek konsultacji. Reprezentacja związkowa	196
1.1. Opinia związku w razie rozwiązania umowy bez wypowiedzenia	198
1.2. Reprezentacja przez związek zawodowy	199
1.3. Informacja o pracownikach korzystających z obrony związków zawodowych	199
1.4. Obowiązek zasięgnięcia przez dyrektora informacji o ochronie związkowej pracownika	201
2. Zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę	201

Rozdział XI

Wynagrodzenie	204
1. Przeniesienie prawa. Wypłata	204
1.1. Odsetki i odszkodowanie	206
1.2. Zasady potrącania. Ochrona minimalnej pensji	207
2. Wynagrodzenie całkowite	209
3. Wynagrodzenie zasadnicze	211
4. Dodatki	212
4.1. Dodatek funkcyjny	213
4.2. Dodatek motywacyjny	213
4.3. Dodatek za wysługę lat	214
4.4. Dodatek za wychowawstwo	218
4.5. Praca w trudnych i uciążliwych warunkach	218
5. Godzina ponadwymiarowa	218

5.1. Gotowość do świadczenia pracy	220
5.2. Godziny ponadwymiarowe w indywidualnym nauczaniu ...	220
6. Zastępstwo doraźne	221
7. Zajęcia finansowane ze środków unijnych	221
8. Dodatek za pracę w nocy	222
9. Wynagrodzenie lub rekompensata za pracę w dniu wolnym od pracy i święto	222
10. Dodatek uzupełniający	223
11. Przeszeregowanie	225
12. Likwidacja i obowiązek wierzytelności	227
13. Odprawy	228
14. Prawo do „dwóch” odpraw	232

Rozdział XII

Oświadczenie majątkowe dyrektora	234
1. Złożenie oświadczenia majątkowego	234
2. Informacje o majątku	235
3. Konsekwencje niezłożenia oświadczenia lub podania nieprawdy	240

Rozdział XIII

Czas pracy	241
1. Pensum i pozostałe składowe czasu pracy	241
1.1. Obowiązkowe pensum ustalane przez organ prowadzący	245
1.2. Pensum łączone	246
1.3. Różny wymiar zajęć w pewnych okresach roku	247
1.4. Obniżenie pensum: nauczyciele, nauczyciele niepełnosprawni, nauczyciele funkcyjni	248
1.5. Praca w porze nocnej	252
1.6. Pięciodniowy tydzień pracy	253
2. Zwolnienia od pracy	254
2.1. Terminy i tryb zawiadomienia	257
2.2. Dowody potwierdzające nieobecność	258
3. Wynagrodzenie lub rekompensata za zwolnienie od pracy	259
3.1. Zwolnienie, za które płaci szkoła	259
3.2. Ustalanie wynagrodzenia	260
3.3. Rekompensata wypłacana przez organ wzywający do stawienia się	261

Rozdział XIV

Świadczenia i uprawnienia wynikające ze stosunku pracy	263
1. Świadczenie na start	263
2. Urlop zdrowotny	264
2.1. Ustalanie warunków do przyznania urlopu zdrowotnego	264
2.2. Ograniczenie urlopu związane z nabyciem uprawnienia do emerytury	265
2.3. Prawo do kolejnego urlopu	266
2.4. Procedura udzielania urlopu zdrowotnego	266
3. Świadczenie rehabilitacyjne	274
4. Świadczenie urlopowe	278
5. Dodatek wiejski	278
6. Nagroda jubileuszowa	279
7. Nagrody za osiągnięcia	282
7.1. Nagroda dyrektora	283
7.2. Nagroda wójta, burmistrza, prezydenta	285
8. Nagrody kuratora oświaty i Ministra Edukacji Narodowej	288
9. Pomoc zdrowotna	290
10. Świadczenia dla studiujących	293
10.1. Skierowanie na studia	294
10.2. Zwolnienia i urlopy	295
10.3. Dokumentowanie toku studiów	297
10.4. Urlopy szkoleniowe	297
11. Dodatkowe wynagrodzenie roczne (trzynastka)	299

Rozdział XV

Zasady ustalania i udzielania urlopu wypoczynkowego	304
1. Zatrudnieni w placówkach feryjnych	304
1.1. Siedem dni urlopu do dyspozycji szkoły	305
1.2. Zatrudnienie w dwóch szkołach	306
1.3. Zasady i terminy ustalania i udzielania urlopu uzupełniającego	306
1.4. Urlop dla nauczycieli zerówek	308
1.5. Urlop dyrektora szkoły	309
1.6. Ekwiwalent zamiast urlopu zwyczajnego i uzupełniającego	310
1.7. Wysokość ekwiwalentu a okres świadczenia pracy	313

1.8. Zastosowanie zasady proporcjonalności a okres zatrudnienia	314
2. Zatrudnieni w placówkach нефeryjnych	315
2.1. Stosowanie zasady proporcjonalności w przypadku nawiązania lub ustania stosunku pracy	316
2.2. Udzielanie i wymiar urlopu dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy	317
2.3. Urlop uzupełniający i zaległy – różnice	318
2.4. Udzielanie i wykorzystanie urlopu	320
2.4.1. Plan urlopu albo umowa z pracodawcą	320
2.4.2. Przesunięcie terminu urlopu	320
2.4.3. Wypowiedzenie a wykorzystanie urlopu	322
2.4.4. Zawiadomienie pracodawcy	323
2.4.5. Odwołanie z urlopu	324
2.4.6. Urlop wypoczynkowy na wniosek nauczyciela po urlopie macierzyńskim i ojcowskim	326
2.4.7. Wykroczenia przeciwko prawom urlopowym	326
3. Urlop na żądanie	326
3.1. Bez konieczności wykorzystania urlopu	327
3.2. Prawo do urlopu w każdej szkole	327
3.3. Rozliczanie urlopu na żądanie w przypadku zatrudnionych w niepełnym wymiarze	328
3.4. Zgoda pracodawcy	328

Rozdział XVI

Współpraca dyrektora ze związkami zawodowymi	331
1. Kogo reprezentują i chronią związki zawodowe	331
2. Współpraca z zakładową organizacją związkową	333
3. Reprezentowanie interesów zbiorowych	334
4. Konsultacje w konkretnych sprawach	335
5. Konsultacja w przypadku wypowiedzenia i rozwiązania umowy	338
6. Realizowanie uprawnień związkowych	340

Rozdział XVII

Odpowiedzialność dyscyplinarna	344
1. Postępowanie wyjaśniające	345
1.1. Umorzenie postępowania dyscyplinarnego	346

1.2. Postanowienie o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego	347
1.3. Ustanowienie obrońców	348
1.4. Umorzenie postępowania dyscyplinarnego	349
1.5. Orzeczenia wydawane przez komisję dyscyplinarną	349
1.6. Odwołanie do odwoławczej komisji dyscyplinarnej	350
2. Odwołanie do sądu apelacyjnego (sądu pracy)	351
3. Zawieszenie nauczyciela (dyrektora) w pełnieniu obowiązków	351
4. Centralny rejestr orzeczeń dyscyplinarnych	353
4.1. Podmioty upoważnione do uzyskania informacji z rejestru	354
4.2. Uzyskiwanie informacji przez dyrektora i nauczyciela	355
4.3. Wnioskowanie o udzielenie informacji	355
4.4. Terminy usunięcia danych z rejestru	357

Rozdział XVIII

Kara porządkowa	358
1. Zamknięty katalog kar	359
2. Procedura stosowania kary	360
2.1. Odmowa pracy zdalnej	362
2.2. Przesłanki kary upomnienia i nagany	362
2.3. Zawiadomienie o zastosowanej karze	363
2.4. Przesłanki wymierzenia kary	365
2.5. Wniesienie sprzeciwu. Uwzględnienie lub odrzucenie przez pracodawcę	366
2.6. Zawiadomienie związku zawodowego	367
2.7. Uwzględnienie lub odrzucenie sprzeciwu	368
2.8. Zatarcie kary	369

Rozdział XIX

Ochrona rodzicielstwa	371
1. Szczególna ochrona stosunku pracy	371
2. Urlop macierzyński	376
2.1. Przejęcie urlopu macierzyńskiego przez ojca lub najbliższego członka rodziny	377
2.2. Urlop rodzicielski	380
2.3. Łączenie pracy z urlopem rodzicielskim	381

2.4. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego	382
2.5. Dopuszczenie do pracy po powrocie z urlopów	382
2.6. Urlop wychowawczy	383
2.7. Zaliczenie urlopu wychowawczego do stażu pracowniczego	385
2.8. Urlop ojcowski	385
3. Przerwa na karmienie	387
4. Obniżenie wymiaru czasu pracy zamiast urlopu wychowawczego	387
5. Podjęcie pracy i nauki	390
6. Szczególna ochrona umowy o pracę	391
7. Dni wolne na dziecko	392
7.1. Dni wolne na opiekę nad dzieckiem w przypadku nauczycieli	392
7.2. Dni wolne na dziecko w przypadku innych pracowników	392
7.3. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy w czasie pandemii COVID-19	393
7.4. Prawo do zasiłku opiekuńskiego na zasadach ogólnych	395
7.4.1. Zasiłek opiekuńczy dla ojca	397
7.4.2. Okresy zasiłkowe	398

Rozdział XX

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika	399
1. Najważniejsze obowiązki pracodawcy	399
2. Najważniejsze obowiązki pracownika	400
3. Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu	401
3.1. Dyskryminacja bezpośrednia	402
3.2. Dyskryminacja pośrednia	402
3.3. Zachęcanie do dyskryminacji i nakazywanie jej	403
3.4. Mobbing	404
3.5. Przeciwdziałanie mobbingowi	405
3.6. Pieniężne zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia	405
3.7. Rozwiązanie umowy i odszkodowanie w związku z mobbingiem	406
4. Przepęstwa przeciwko prawom pracownika	407
4.1. Naruszenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy	409

4.2. Odmowa ponownego przyjęcia do pracy	409
4.3. Naruszanie prawa o ubezpieczeniach społecznych	411
4.4. Przepisy przeciwko bhp	412
4.5. Obowiązek dokumentacji i powiadomienia o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej	412
5. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika	413
5.1. Niewypełnianie obowiązków związanych ze stosunkiem pracy	413
5.2. Inne wykroczenia związane z niewypełnianiem obowiązków wynikających ze stosunku pracy	420
6. Bezpieczeństwo i higiena pracy	425
7. Ubezpieczenia	426

Rozdział XXI

Emerytury	428
1. Emerytury wcześniejsze	429
1.1. Emerytura bez względu na wiek	430
1.2. Emerytura ze względu na wygaszanie gimnazjów	431
1.3. Praca w szczególnym charakterze przesłanką wcześniejszej emerytury	432
1.4. Przejście na emeryturę z art. 184 u.e.r.	433
1.5. Zaliczenie do stażu emerytalnego pracy w gospodarstwie rolnym	433
2. Zawieszenie lub zmniejszenie emerytury	434
3. Emerytury pomostowe	435
4. Świadczenie rekompensacyjne	437
5. Nauczycielskie świadczenia kompensacyjne	438
5.1. Prawo do świadczenia według wieku i płci	438
5.2. Rozwiązanie stosunku pracy	439
5.3. Powstanie, ustanie i zawieszenie	440
6. Sposoby przeliczania emerytury	443
6.1. Ponowne obliczenie z nową kwotą bazową	444
6.2. Sukcesywne doliczanie okresów składkowych	445
6.3. Waloryzowanie wskaźnika 250% podstawy wymiaru emerytury	445

WYKAZ SKRÓTÓW

Źródła prawa

k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.)
k.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.)
KN	– ustawa z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.)
Konstytucja RP	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
k.p.	– ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.)
k.p.c.	– ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 1575 ze zm.)
k.r.o.	– ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1359)
pr. ośw.	– ustawa z 14.12.2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.)
p.w.pr.ośw.	– ustawa z 14.12.2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 60 ze zm.)
r.a.z.n.	– rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 26.07.2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. z 2020 r. poz. 2200)
r.d.p.	– rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 2369)
r.k.n.2009	– rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 12.03.2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można

- zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz.U. z 2015 r. poz. 1264) – akt utracił moc
- r.k.n.2017** – rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 1.08.2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz.U. z 2020 r. poz. 1289)
- r.k.n.s.** – rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 24.07.2015 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym (Dz.U. poz. 1113 ze zm.)
- r.m.s.w.** – rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31.01.2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 416 ze zm.)
- r.n.j.** – rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 30.10.2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowych zasad jej obliczania i wypłacania (Dz.U. Nr 128, poz. 1418)
- r.o.p.n.** – rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 29.05.2018 r. w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, zakresu informacji zawartych w karcie oceny pracy, składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oraz trybu postępowania odwoławczego (Dz.U. poz. 1133 ze zm.)
- r.o.s.p.** – rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 28.02.2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli (Dz.U. poz. 502)
- r.ś.p.** – rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862)
- r.u.k.n.a.** – rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 19.12.2000 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania nauczycielom urlopów dla dalszego kształcenia się, dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych i z innych ważnych przyczyn oraz ulg i świadczeń związanych z tym kształceniem, a także organów uprawnionych do ich udzielania (Dz.U. z 2001 r. Nr 1, poz. 5)

- r.u.n.p.** – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632)
- r.w.e.p.sz.** – rozporządzenie Rady Ministrów z 7.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. Nr 8, poz. 43 ze zm.)
- u.d.m.** – ustawa z 21.06.2001 r. o dodatkach mieszkaniowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 2133 ze zm.)
- u.d.w.** – ustawa z 12.12.1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 2018 r. poz. 1872)
- u.e.p.** – ustawa z 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1924)
- u.e.r.** – ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 291 ze zm.)
- u.f.z.o.** – ustawa z 27.10.2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 2029 ze zm.)
- u.r.z.s.** – ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.)
- u.s.o.** – ustawa z 7.09.1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2020 r. poz. 1327 ze zm.)
- ustawa o KRK** – ustawa z 24.05.2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz.U. z 2019 r. poz. 1158 ze zm.)
- u.s.u.s.** – ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266 ze zm.)
- u.sz.z.r.** – ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.)
- u.ś.u.s.** – ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2020 r. poz. 870 ze zm.)
- u.z.z.** – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.)

Publikatory

Dz.U.	– Dziennik Ustaw
Dz.Urz. MOiW	– Dziennik Urzędowy Ministra Oświaty i Wychowania
ONSA	– Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
OSNAP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OTK-A	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, Seria A

Organy orzekające

NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
SN	– Sąd Najwyższy
TK	– Trybunał Konstytucyjny

Inne

FUS	– Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
KRK	– Krajowy Rejestr Karny
NIK	– Najwyższa Izba Kontroli
OFE	– otwarty fundusz emerytalny
PIP	– Państwowa Inspekcja Pracy
ZUS	– Zakład Ubezpieczeń Społecznych

WPROWADZENIE

To już piąte wydanie poradnika dla dyrektora szkoły „Szkolne prawo pracy”. Przekazujemy go Państwu z nadzieją, że po jego lekturze łatwiej będzie przedzierać się przez gąszcz przepisów i rozwiązywać nawet najbardziej skomplikowane problemy.

Trudności, które towarzyszą nam w stosowaniu szkolnego prawa pracy, w dużej mierze związane są z niedoskonałością prawa oraz jego zmiennością (liczba nowelizacji jest imponująca). Przypomnijmy, że w przypadku nauczycieli podstawowe źródła prawa pracy to Kodeks pracy, który wszedł w życie 1.01.1975 r., oraz Karta Nauczyciela, która weszła w życie 1.02.1982 r. Obie ustawy były wielokrotnie nowelizowane. Po tylu zmianach dokonywanych w różnych reżimach prawnych trudno się dziwić, że obecnie są one eklektyczne, niespójne i – co najbardziej kłopotliwe – zawierają luki prawne.

W tej książce kładziemy akcent na pragmatykę rozwiązywania problemów, począwszy od nawiązania stosunku pracy, przez określenie warunków i szczegółowe przedstawienie – krok po kroku – postępowania w sprawach dotyczących praw, zobowiązań i świadczeń wynikających ze stosunku pracy, aż do jego rozwiązania.

Chcemy zapoznać Państwa w sposób systematyczny i komplementarny ze wszystkimi instytucjami, zagadnieniami i przepisami związanymi z zatrudnieniem nauczycieli *sensu largo*.

Teresa Konarska

Rozdział I

NAWIĄZANIE STOSUNKU PRACY: SPOSÓB, TRYB, WARUNKI

Stosunek pracy zawierają dwie równoprawne strony: szkoła, którą reprezentuje dyrektor, i nauczyciel. Wspólnie określają oni treść stosunku pracy, czyli wszystkie warunki umowy.

Z nauczycielem zatrudnionym zarówno w szkole publicznej (zespole szkół w przypadku powołania zespołu jako odrębnej jednostki organizacyjnej), jak i niepublicznej na stanowisku nauczycielskim stosunek pracy nawiązuje się tylko na podstawie umowy o pracę lub mianowania. Niedopuszczalne jest zawieranie umów cywilnoprawnych. Stosunek pracy nawiązuje się tylko na podstawie Karty Nauczyciela.

Osoby niebędące nauczycielami zatrudnia się na podstawie umowy o pracę zgodnie z ustawą – Prawo oświatowe z zastosowaniem przepisów Karty Nauczyciela i Kodeksu pracy.

1. Rozróżnienie pojęć: umowy o pracę i umowy cywilnej

Zatrudnienie nauczyciela spełnia wszystkie przesłanki wynikające z definicji stosunku pracy, którą w skróconej wersji prezentuje art. 22 § 1 k.p.:

„Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego

kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem”.

Zwróćmy uwagę, że najbardziej charakterystyczne dla stosunku pracy są trzy zasady:

- osobistego świadczenia pracy, co oznacza, że pracownik nie może swoich obowiązków wypełniać za pośrednictwem innej osoby;
- odpłatności za wykonywaną pracę, co oznacza, że pracodawca obowiązany jest zatrudnić pracownika za wynagrodzeniem;
- pracy pod kierownictwem pracodawcy, co oznacza podporządkowanie pracownika w sensie wykonywania przez niego poleceń wydawanych przez przełożonego, z czym wiąże się przejęcie przez pracodawcę ryzyka związanego z wykonywaniem pracy.

Właśnie praca **pod kierownictwem pracodawcy** wskazuje na najważniejszą różnicę między umową o pracę a umową cywilnoprawną. **Umowy cywilne** różnią się od **umów o pracę** przede wszystkim tym, że osoby wykonujące pracę na ich podstawie **samodzielnie** podejmują się wykonania określonych czynności, zarówno w sensie organizacyjnym, jak i majątkowym.

Umowa zlecenia (art. 734–751 k.c.) polega na tym, że zleceniodawca upoważnia zleceniobiorcę do dokonania określonej czynności prawnej, a zleceniobiorca zobowiązuje się tę czynność dokonać. Jest to tzw. **umowa starannego działania**.

Umowa o dzieło (art. 627–646 k.c.) sprowadza się do tego, że przyjmujący zamówienie, czyli wykonawca, zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający zobowiązuje się do zapłaty wynagrodzenia. Potocznie mówi się, że jest to **umowa rezultatu** (pracy ludzkiej).

Jak więc wynika ze skonfrontowania tych pojęć, w szkole, zarówno publicznej, jak i niepublicznej, nauczyciel może być zatrudniony tylko na podstawie umowy o pracę.

Kodeks pracy nie dopuszcza zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną, jeżeli praca jest wykonywana przy zachowaniu warunków

wynikających z definicji stosunku pracy. Jeżeli pracodawca tego nie respektuje, traktowane jest to jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 § 1 pkt 1 k.p.). *Nota bene* w przypadku szkół publicznych wszelkie wątpliwości wyjaśnia art. 10 ust. 1 KN, który stanowi, że:

„Stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w przypadku powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej – w zespole szkół **na podstawie umowy o pracę lub mianowania** [...]”.

Zatrudnienie w warunkach określonych przez art. 22 § 1 k.p., definiujący stosunek pracy, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy.

2. Definicja pracodawcy

Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, w przypadku oświaty zaś – szkoła, zespół szkół lub placówka. W dalszej części książki dla tych trzech podmiotów używane będzie pojęcie szkoły.

Zgodnie z art. 3¹ § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną, czyli w naszym przypadku szkołę, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Jest to więc dyrektor szkoły lub placówki.

Równoprawnymi stronami stosunku pracy są zatem: szkoła, którą reprezentuje dyrektor, i nauczyciel. Wspólnie określają treść stosunku pracy (czyli jej wszystkie warunki).

3. Zawieranie umowy o pracę (rokowania i oferta)

Pracodawca po raz pierwszy w relacje prawne z ewentualnym pracownikiem wchodzi w momencie, w którym podejmuje rozmowy na temat warunków zawieranej umowy. Są to tzw. **rokowania**. Jeżeli w ich trakcie

zostaną uzgodnione wszystkie warunki, a przynajmniej te najważniejsze, stanowiące *essentialia negotii* umowy, czyli rodzaj pracy, czas i wynagrodzenie – umowa jest już zawarta. Można ją także zawrzeć, przyjmując **ofertę** (wniosek, podanie) złożoną przez pracownika.

Negocjacje w trakcie procesu rekrutacji należy prowadzić w sposób lojalny, a uzyskane tą drogą informacje powinny być zachowane w tajemnicy. Najważniejsze jest jednak **równe traktowanie potencjalnych pracowników**, czyli przestrzeganie zasady równego traktowania, niedyskryminowania. Mówi o tym Kodeks pracy w art. 183a § 1:

„Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia [...]”.

Jeżeli potencjalny pracownik uzna, że był dyskryminowany, może wystąpić do sądu pracy. Zgodnie bowiem z art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Ponadto, zgodnie z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p., odmowa nawiązania stosunku pracy uważana jest za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

4. Żądanie nawiązania umowy

Pracodawca, który deklaruje ustnie lub pisemnie nawiązanie umowy o pracę (przrzeczenie umowy), w razie jej niedotrzymania musi się liczyć z żądaniem nawiązania umowy o pracę. Zgodnie z art. 264 § 3 k.p. żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przez pracodawcę przyjęcia do pracy.

5. Warunki, w jakich umowa dochodzi do skutku

Kodeks pracy w art. 29 § 2 stanowi, że umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jednakże, mimo niezachowania tej formy, umowa dochodzi do skutku, gdyż **Kodeks pracy nie przewiduje w tym przypadku rygору nieważności**. Umowa ustna jest więc ważna. Co więcej, możliwe jest zawarcie umowy nawet bez wyraźnego oświadczenia woli stron. Zgodnie bowiem z art. 60 k.c. oświadczenie woli to każde zachowanie się osoby, które wyraża jej wolę w sposób dostateczny. Jeżeli więc strony w czasie rokowań, czyli rozmowy, uznały, że akceptują warunki umowy, w następstwie czego nauczyciel podjął wykonywanie pracy, to została ona zawarta. Wówczas doszło bowiem do zawarcia umowy w sposób dorozumiany. Dodajmy, że umowa może być zawarta także przez **dopuszczenie pracownika do pracy**.

Jeżeli umowę zawarto bez zachowania formy pisemnej, pracodawca powinien przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, jej rodzaju oraz warunków.

Pamiętajmy, że umowa jest kontynuowana, mimo że dyrektor nie potwierdzi na piśmie jej warunków. Dla ważności umowy nie ma to znaczenia. Natomiast niewątpliwie dyrektor popełnia wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281 § 1 pkt 2 k.p.). Zgodnie z art. 29 § 3 k.p. pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
- częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę;
- wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego;
- obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę;
- układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty, a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników

przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwienia nieobecności w pracy.

W przypadku szkół dyrektor może poinformować pracownika o warunkach pracy także w ten sposób, że wskazuje odpowiednie przepisy prawa pracy, które regulują te kwestie. Jeżeli chodzi o nauczycieli, będzie to Karta Nauczyciela, przepisy wykonawcze do niej oraz statuty szkół i regulaminy wynagradzania.

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych. Zgodnie z art. 22¹ k.p. pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- imię (imiona) i nazwisko,
- datę urodzenia,
- dane kontaktowe wskazane przez taką osobę,
- wykształcenie,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Pracodawca żąda podania danych osobowych dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

Pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:

- adres zamieszkania;
- numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
- wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie;
- numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Pracodawca żąda innych danych osobowych niż określone wyżej, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa wyżej, **w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.**

6. Rodzaje umów o pracę i ich charakterystyka

Szkoła może zawierać z nauczycielem zarówno umowy terminowe (na czas określony), jak i bezterminowe (na czas nieokreślony), a także zatrudniać na podstawie mianowania. Ta ostatnia forma jest szczególna i wymaga spełnienia warunków określonych przez art. 10 ust. 5 KN. Umowę o pracę zawiera się na podstawie Karty Nauczyciela z zastosowaniem przepisów Kodeksu pracy.

6.1. Umowa stażowa

Z osobą posiadającą wymagane kwalifikacje (zgodnie z art. 9 ust. 1 KN), rozpoczynającą pracę w szkole, zawiera się **umowę o pracę na czas określony jednego roku szkolnego** w celu odbycia stażu wymaganego do uzyskania awansu na stopień nauczyciela kontraktowego.

W szczególnych przypadkach dopuszczalne jest nawiązanie stosunku pracy z osobą legitymującą się wymaganym poziomem wykształcenia, ale nieposiadającą przygotowania pedagogicznego. Warunkiem jest zobowiązanie do uzyskania przygotowania pedagogicznego w trakcie odbywania stażu.

W przypadku gdy nauczyciel w ciągu pierwszego roku pracy w szkole nie uzyska przygotowania pedagogicznego z przyczyn od niego niezależnych, **z nauczycielem może być zawarta umowa o pracę na kolejny jeden rok szkolny.** Decyduje o tym dyrektor.

Staż wymagany do ubiegania się o awans na stopień nauczyciela kontraktowego przedłuża się do czasu uzyskania przygotowania pedagogicznego.

Przygotowanie pedagogiczne. Przypomnijmy, że według obecnie obowiązujących zasad, czyli zgodnie z § 2 pkt 2 r.k.n.2017, przez przygotowanie pedagogiczne należy rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin (w przypadku nauczycieli praktycznej nauki zawodu niezbędny wymiar zajęć z zakresu przygotowania pedagogicznego wynosi nie mniej niż 150 godzin).

Potwierdzeniem posiadania przygotowania pedagogicznego jest dyplom ukończenia studiów lub inny dokument wydany przez uczelnię, dyplom ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli lub świadectwo ukończenia kursu kwalifikacyjnego. Indeks jest tylko środkiem dowodowym, ale nie dokumentem potwierdzającym przygotowanie pedagogiczne.

Gdy stażysta nie uzyska akceptacji komisji kwalifikacyjnej i na podstawie art. 9g ust. 8 KN otrzyma pozytywną decyzję o ustaleniu dodatkowego stażu, za zgodą dyrektora szkoły w wymiarze 9 miesięcy nawiązuje się z nim stosunek pracy na czas określony na kolejny rok szkolny.

6.2. Umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym i niepełnym wymiarze

Artykuł 10 ust. 4 KN nakazuje zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony (w pełnym lub niepełnym wymiarze) z nauczycielem kontraktowym, **z zastrzeżeniem** wynikającym z treści ust. 7 tego przepisu.

Należy pamiętać, że przepis ten **nie nakłada** obowiązku kontynuowania zatrudnienia w sytuacji uzyskania przez stażystę stopnia nauczyciela kontraktowego, a tylko **określa formę** nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony. Zachowanie tej formy jest możliwe, gdy pracodawca:

- chce zatrudnić byłego stażystę,
- ma warunki do zatrudnienia go na czas nieokreślony.

Należy przy tym pamiętać o wspomnianym wyżej zastrzeżeniu, które dotyczy tego przepisu – zgodnie z art. 10 ust. 7 KN można zatrudnić nauczyciela kontraktowego na umowę o pracę na **czas określony** w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielami, o których mowa w ust. 5 (stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony).

6.3. Umowa na czas nieokreślony z nauczycielem posiadającym stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego

Artykuł 10 ust. 6 KN zawiera dyspozycję zawarcia umowy o pracę w niepełnym wymiarze **na czas nieokreślony**. Dotyczy to nauczycieli mających stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego, którzy spełniają wszystkie warunki mianowania, z wyjątkiem jednego, czyli pełnego wymiaru zajęć. Tutaj również obowiązuje cytowane wyżej zastrzeżenie określone w art. 10 ust. 7 KN.

6.4. Umowa o pracę na czas określony wynikająca z potrzeb organizacyjnych szkoły lub zastępstwa

Artykuł 10 ust. 7 KN stanowi:

„W przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego [...]” z osobą, która rozpoczyna pracę w szkole, ale nie jest stażystą, z nauczycielem kontraktowym oraz z nauczycielami, którzy mają stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego, zawiera się **umowę o pracę na czas określony**. Należy podkreślić, że osoby te muszą mieć wymagane kwalifikacje.

Użyte w ustawie określenie „zaistnienie potrzeb” oznacza sytuację przejściową, tymczasową. Praktyka wskazuje jednak, że umowy na czas

określony są wznawiane. Uzasadnieniem jest brak stabilności zatrudnienia, np. ze względu na niż demograficzny.

Artykuł 10 ust. 7 KN w pełni reguluje sytuację, a więc brak jest podstaw, aby stosować odpowiednie przepisy Kodeksu pracy.

Jeżeli zdaniem dyrektora sytuacja kadrowa w szkole jest dynamiczna, co wyklucza zatrudnienie nauczyciela na czas nieokreślony (mimo że zawarto kolejną umowę na czas określony), a nauczyciel wskaże, że są warunki do zatrudnienia go na czas nieokreślony, bo według niego sytuacja jest stabilna, wówczas dyrektor powinien rozważyć, czy nie należałoby jednak nawiązać umowy na czas nieokreślony. Musi on bowiem brać pod uwagę, że nauczyciel może w takiej sytuacji wystąpić z pozwem do sądu pracy o ustalenie zawarcia stosunku pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony. Trzeba jednak **zauważyć**, że zawarcie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze, po spełnieniu warunków mianowania na podstawie art. 10 ust. 5 KN, oznacza przekształcenie z mocy ustawy, na podstawie art. 10 ust. 5a KN, tej umowy na mianowanie.

6.5. Umowa na czas określony z osobami bez kwalifikacji zawarta za zgodą kuratora

W sytuacjach szczególnych, gdy dyrektor nie ma możliwości zatrudnienia osoby posiadającej wymagane kwalifikacje, może zatrudnić osobę bez kwalifikacji, ale tylko na czas określony i z wynagrodzeniem stażysty. Wynika to z art. 10 ust. 9 KN, który ponadto zastrzega, że na zatrudnienie takiej osoby dyrektor musi uzyskać zgodę kuratora. W przeciwnym razie kontrakt nie dochodzi do skutku.

6.6. Umowa o pracę z osobami legitymującymi się kwalifikacjami bez stopnia awansu

Zgodnie art. 10 ust. 7 KN można nawiązać stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony z osobą, która ma wymagane kwalifikacje, czyli pożądaną poziom wykształcenia i przygotowanie

pedagogiczne, ale nie ma stopnia awansu zawodowego. W tej sytuacji nie jest wymagana zgoda kuratora.

Pamiętajmy, że zgodnie z art. 9a ust. 2 KN osoba nieposiadająca stopnia awansu zawodowego z dniem nawiązania stosunku pracy w szkole uzyskuje stopień nauczyciela stażysty (otrzymuje wynagrodzenie jak stażysta).

6.7. Umowy szczególne (tzw. preferencyjne)

Na podstawie art. 9a KN można zatrudnić na preferencyjnych warunkach osobę posiadającą znaczący dorobek zawodowy oraz nauczycieli akademickich.

Zgodnie z art. 124 ustawy z 27.10.2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 2029 ze zm.):

„Nauczyciele zatrudnieni w dniu 1 września 2018 r. w szkole, posiadający stopień naukowy oraz legitymujący się co najmniej pięcioletnim okresem pracy w szkole wyższej, z tym dniem uzyskują z mocy prawa stopień nauczyciela mianowanego, chyba że już uzyskali ten stopień na podstawie przepisów dotychczasowych”.

6.8. Umowa o pracę z automatycznym awansowaniem z osobami posiadającymi znaczący dorobek zawodowy

Umowa o pracę z automatycznym awansowaniem z osobami posiadającymi znaczący dorobek zawodowy jest szczególnym sposobem nawiązania stosunku pracy z pracownikami, którzy mają co najmniej pięcioletni okres pracy i znaczący dorobek zawodowy. Umowę tę zawiera się na podstawie art. 9a ust. 3 KN. Z dniem nawiązania stosunku pracy osoby te uzyskują stopień nauczyciela kontraktowego. **Umowa może być zawarta na czas określony albo nieokreślony.** Dyrektor dokonuje oceny, czy dorobek zawodowy kandydata jest znaczący. Praca zawodowa

poprzedzająca nauczycielski stosunek pracy może być **wykonywana w różnym wymiarze i u kilku pracodawców**.

Ten sposób nawiązania stosunku pracy dotyczy także byłych nauczycieli. W związku z tym, że mają oni stopień nauczyciela kontraktowego, nawiązując w ten sposób stosunek pracy, mogą skorzystać za zgodą dyrektora ze skróconego stażu na nauczyciela mianowanego.

6.9. Umowa o pracę z automatycznym awansowaniem dla nauczycieli akademickich

Umowa o pracę z automatycznym awansowaniem dla nauczycieli akademickich, zawierana na podstawie art. 9a ust. 3, 4 i 5 KN, ma charakter szczególny. Uwzględnia ona nauczycieli akademickich oraz nauczycieli akademickich posiadających stopień naukowy. Ustawa nie precyzuje, o jaki stopień chodzi, i dlatego przyjęto, że jest to doktor lub doktor habilitowany.

Umowy te zawiera się:

- z nauczycielem akademickim legitymującym się co najmniej trzyletnim okresem pracy w szkole wyższej, **jeżeli po raz pierwszy nawiązuje stosunek pracy ze szkołą**. Nauczyciel ten z dniem nawiązania stosunku pracy uzyskuje stopień nauczyciela kontraktowego;
- z nauczycielem akademickim posiadającym stopień naukowy doktora lub doktora habilitowanego, mającym co najmniej trzyletni staż pracy na uczelni i zatrudniającym się w kolegium pracowników służb społecznych. Z tym dniem uzyskuje on stopień nauczyciela mianowanego;
- z nauczycielem akademickim, posiadającym stopień naukowy oraz legitymującym się co najmniej pięcioletnim okresem pracy w szkole wyższej. Z tym dniem uzyskuje on stopień nauczyciela mianowanego.

Warto zauważyć, że ustawa, mówiąc o osobie, nie precyzuje bliżej, o kogo chodzi, w związku z tym nie można wyłączać możliwości nawiązywania stosunku pracy w powyższy sposób z byłymi nauczycielami.

6.10. Awans w drodze decyzji administracyjnej

Zarówno nauczycielom akademickim, jak i osobom ze znaczącym dorobkiem zawodowym zawierającym umowę w tym trybie stopień awansu w drodze decyzji administracyjnej (akt nadania stopnia awansu zgodnie z art. 9b ust. 4 KN) nadaje organ do tego uprawniony. **Data uzyskania stopnia awansu zawodowego jest dzień zawarcia umowy o pracę.**

6.11. Skrócony awans

Nauczyciele, z którymi nawiązano stosunek pracy na podstawie art. 9a ust. 3, 4 i 5 KN, czyli na warunkach preferencyjnych z automatycznym nadaniem stopnia nauczyciela kontraktowego lub mianowanego, **mogą**, ale nie muszą, ubiegać się o awans na stopień nauczyciela mianowanego lub nauczyciela dyplomowanego z możliwością skróconego stażu awansowego.

Powyższą informację dyrektor może przekazać w trakcie nawiązywania stosunku pracy (rokovania), traktując to jako jeden z warunków preferencyjnych. Zgodnie z art. 9c ust. 2 KN dyrektor szkoły może nauczycielowi kontraktowemu, który uzyskał awans w sposób określony wyżej i ubiega się o uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego, skrócić staż do roku i 9 miesięcy.

Nauczyciel kontraktowy lub nauczyciel mianowany posiadający co najmniej stopień naukowy doktora może ubiegać się o uzyskanie kolejnego stopnia awansu zawodowego po odbyciu stażu trwającego rok i 9 miesięcy. Należy zauważyć, że ta grupa nauczycieli **ma prawo do skróconego stażu z mocy ustawy**, niezależnie od woli dyrektora.

Tych nauczycieli obowiązuje okres karencyjny między uzyskaniem stopnia nauczyciela kontraktowego a rozpoczęciem stażu na stopień nauczyciela mianowanego, wynoszący 2 lata.

6.12. Umowy zawarte z osobami niebędącymi nauczycielami na podstawie Prawa oświatowego i Kodeksu pracy z uwzględnieniem przepisów Karty Nauczyciela

Prawo oświatowe w art. 15 zawiera przepisy odnoszące się do warunków zawierania umów w szkole z osobami, które nie są nauczycielami.

Zatrudnienie w przedszkolu. Na podstawie art. 15 ust. 1 pr. ośw. nie powszechnie, ale tylko w uzasadnionych przypadkach w przedszkolu publicznym może być za zgodą kuratora oświaty zatrudniona osoba niebędąca nauczycielem do prowadzenia zajęć rozwijających zainteresowania. Warunkiem koniecznym jest posiadanie przez nią przygotowania uznanego przez dyrektora przedszkola za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć.

Osobę tę zatrudnia się na zasadach określonych w Kodeksie pracy, z tym że do tej osoby stosuje się odpowiednio:

- przepisy dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych nauczycieli (pensum) oraz
- ustala się jej wynagrodzenie nie wyższe niż 184% kwoty bazowej, określanej dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej.

Uwaga! Organy prowadzące szkoły mogą upoważniać dyrektorów szkół i przedszkoli, w indywidualnych przypadkach, do przyznawania wynagrodzenia w wyższej kwocie.

Osoba ta może być zatrudniona, jeżeli spełnia warunki, o których mowa w art. 10 ust. 5 pkt 3 i 4 KN, czyli:

- nie toczy się przeciwko niej postępowanie karne w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub postępowanie dyscyplinarne;
- nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.

Przed nawiązaniem stosunku pracy osoba ta jest obowiązana przedstawić dyrektorowi szkoły/przedszkola informację z KRK.

Zatrudnienie w szkole. W uzasadnionych przypadkach w szkole publicznej może być, za zgodą kuratora oświaty, a w przypadku szkoły artystycznej – ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, zatrudniona osoba niebędąca nauczycielem, posiadająca przygotowanie uznane przez dyrektora za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć.

Sposób i tryb zatrudnienia tej osoby jest podobny jak w przedszkolu publicznym.

Zatrudnienie do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego. Osoba posiadająca przygotowanie zawodowe uznane przez dyrektora szkoły lub placówki za odpowiednie do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego zatrudniana jest za zgodą organu prowadzącego, a w przypadku szkoły artystycznej – za zgodą ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego.

Sposób i tryb zatrudnienia tej osoby jest podobny jak w przedszkolu publicznym.

6.13. Zawieranie umów o pracę z osobami niebędącymi nauczycielami

Z osobami niebędącymi nauczycielami zatrudnionymi w szkole na podstawie Kodeksu pracy zawiera się stosunek pracy na podstawie umów o pracę określonych w art. 25 i n. k.p. Istotne znaczenie będzie miała tu krotkość umów zawartych na czas określony.

Nowe przepisy dotyczące zawierania terminowych umów o pracę na podstawie Kodeksu pracy weszły w życie 22.02.2016 r., zgodnie z ustawą z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220). Najważniejsza zmiana dotyczy limitów czasowych i ilościowych umów zawieranych na czas określony i automatycznego przekształcania ich w umowy zawarte na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 25 § 1 k.p. umowy o pracę zawiera się na:

- okres próbny,
- czas określony,
- czas nieokreślony.

W tym katalogu nie umieszczono umów na zastępstwo oraz umów na czas wykonywania określonej pracy, ale nadal funkcjonują one już jako nienazwane (zob. art. 25¹ § 4 k.p.).

Umowa na okres próbny. Kodeks pracy określa zasady zawierania kolejnej umowy na okres próbny i dopuszcza możliwość ponownego zawierania tej umowy na określonych warunkach. Dotychczas pracodawcy mieli z tym problem, gdyż nie wiadomo było, czy zawieranie kolejnej umowy na okres próbny nie jest obejściem prawa.

Umowę na okres próbny można będzie zawrzeć na czas nieprzekraczający 3 miesięcy. Ponowne zawarcie tej umowy z tym samym pracownikiem będzie możliwe tylko:

- jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania **innego rodzaju pracy** lub
- po upływie **co najmniej 3 lat**, licząc od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. W tym przypadku (po tych 3 latach) dopuszczalne jest tylko jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

Umowa na czas określony. Najważniejsza zmiana w tych umowach terminowych dotyczy:

- okresu, na jaki może być zawarta;
- liczby umów.

Artykuł 25¹ § 1 k.p. ustala nowy limit czasowy dla umów terminowych, jednocześnie wycofując zasadę dotyczącą domniemania zawarcia trzeciej umowy na czas określony, traktowanej w skutkach prawnych jako umowa zawarta na czas nieokreślony:

„Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech”.

Cezurą czasową zawsze jest termin nieprzekraczający 33 miesięcy. To znaczy, że z pracownikiem można zawrzeć jedną umowę o pracę na ten czas lub maksymalnie trzy umowy zawierane między tymi samymi stronami stosunku pracy, czyli przez tego samego pracownika i pracodawcę.

Ustawa nie określa, w jakim czasie lub w jakiej sytuacji te trzy umowy mogą być zawarte. Można więc przyjąć analogię z poprzednio obowiązującego art. 25¹ § 1 k.p., dotyczącego przekształcania umów zawartych na czas określony w umowę na czas nieokreślony:

„Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca” – w brzmieniu obowiązującym do 21.02.2016 r.

Należy więc uznać, że jeżeli między pierwszą umową a nawiązaniem kolejnej upłynęło więcej czasu niż 1 miesiąc, tę umowę należałoby traktować jako pierwszą.

Umowy bez limitów czasowych i ilościowych. Artykuł 25¹ § 4 k.p. znosi zasadę dotyczącą ograniczenia czasowego zawieranych umów do 33 miesięcy i limitu umów maksimum do trzech, określonych w art. 25¹ § 1 k.p. Nie obowiązuje ona przy umowach o pracę zawartych na czas określony w następujących czterech sytuacjach:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym;

- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji;
- w przypadku gdy pracodawca wskaże PIP obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.

Tym samym ustawodawca wskazuje na szczególny rodzaj umów zawieranych na czas określony, można je nazwać „pozakatalogowymi”.

Limit czasowy i ilościowy nie obowiązuje pod warunkiem, że:

„Zawarcie tych umów w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy”.

Pracodawca jest zobligowany do uzasadnienia tak zawartej umowy.

W art. 29 § 1¹ k.p. podkreśla się:

„W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 1–3, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4, w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy”.

Powiadomienie PIP o przedłużeniu umowy. Pracodawca, który zawiera umowę na czas określony dłuższy niż 33 miesiące, wskazując na obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, jest zobowiązany przez art. 25¹ § 5 k.p. do powiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu tej umowy wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia. Musi to nastąpić w terminie 5 dni roboczych liczonych od dnia jej zawarcia.

Brak zawiadomienia okręgowego inspektora pracy nie wpływa na trwałość tej umowy, czyli umowa jest zawarta i kontynuowana, natomiast pracodawca musi się liczyć z ewentualnością nałożenia na niego kary grzywny w wysokości od 1000 do 30 000 zł, gdyż do katalogu wykroczeń pracodawcy określonych taksatywnie w art. 281 § 1 pkt 1a k.p., który stanowi o niezawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy

o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 k.p. – co skutkuje wskazaną karą grzywny.

Automatyczne przekształcenie umowy terminowej w umowę na czas nieokreślony. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres 33 miesięcy lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż trzy, uważa się, że umowa od dnia następującego po upływie 33 miesięcy lub od dnia zawarcia czwartej umowy na czas określony przekształca się na czas nieokreślony. Jest to przekształcenie na mocy prawa i nie jest wymagana żadna czynność pracodawcy.

Kodeks odrzuca jakąkolwiek możliwość uzgodnienia przedłużenia terminu umowy przez pracodawcę i pracownika. Jeżeli uzgodnią w trakcie trwania umowy dłuższy okres wykonywania pracy na podstawie tej jednej umowy, od następnego dnia po dacie, w którym miało nastąpić rozwiązanie umowy, uważa się, że nastąpiło nawiązanie kolejnej (drugiej lub trzeciej) umowy. Przy czwartej przekształca się ona w umowę na czas nieokreślony.

Nienazwana umowa na zastępstwo. Jak już wspominałam na wstępie, umowy na zastępstwo nie ma w katalogu umów. Nie jest więc nowym rodzajem umowy na czas określony, ale umową nienazwaną zapisaną w art. 25¹ § 4 pkt 1 k.p. jako umowa „w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy”.

Do tej umowy nie stosuje się ograniczeń czasowych określonych w art. 25¹ § 1 k.p., co oznacza, że może być zawarta na okres dłuższy niż 33 miesiące. Warunkiem *sine qua non* zniesienia terminów jest uzasadnienie, że służy zaspokojeniu rzeczywistych potrzeb (zob. wyżej).

W przypadku tej umowy nie zaszła istotna zmiana. Jak podkreślono wcześniej, umowa ta nie była i nie jest zdefiniowana. Umowa na czas zastępstwa nieobecnego pracownika jest szczególną postacią umowy o pracę na czas określony. Rodzaje umów zostały enumeratywnie wymienione w art. 25 § 1 k.p. Ta forma umowy o pracę może być stosowana, gdy zachodzi **konieczność zastąpienia pracownika w czasie jego**

usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pracodawca ma w takiej sytuacji możliwość zatrudnienia innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności. W aktualnym stanie prawnym cechą charakterystyczną umowy na czas określony jest właśnie sposób określenia terminu końcowego umowy, którym jest termin powrotu do pracy nieobecnego pracownika. Termin końcowy umowy na zastępstwo może być określony konkretną datą (jeśli pracodawca wie dokładnie, kiedy zakończy się nieobecność zastępowanego pracownika) lub przez wskazanie okoliczności, której zaistnienie spowoduje rozwiązanie umowy, np. powrót pracownika do pracy po okresie choroby. Ta zasada nadal jest aktualna, jednakże czas obowiązywania umowy nie może przekroczyć 33 miesięcy, chyba że zawarcie umowy służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Wówczas może przekroczyć 33 miesiące.

Warunki zatrudnienia określone w umowie o pracę na zastępstwo mogą się różnić od warunków zatrudnienia zastępowanego pracownika. Z istoty zastępstwa wynika, że umowa o pracę na zastępstwo powinna określać ten sam rodzaj pracy (stanowisko) co rodzaj pracy zastępowanego pracownika. Umowa o pracę na zastępstwo może określać inny wymiar czasu pracy i inną wysokość wynagrodzenia za pracę aniżeli umowa o pracę pracownika, który zostaje zastąpiony. Może zostać zawarta w niepełnym wymiarze czasu pracy, mimo że zastępowany pracownik był zatrudniony na pełnym etacie. Odmienności co do wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w zastępstwie nie mogą naruszać przepisów płacowych obowiązujących u danego pracodawcy (układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagrodzenia, w przypadku nauczycieli – Karty Nauczyciela).

Obowiązują tu ogólne zasady rozwiązywania umów na czas określony.

Umowa na czas zastępstwa jest umową o pracę, dlatego też zatrudniony na tej podstawie pracownik korzysta w zasadzie z tych samych praw co pracownicy świadczący pracę na podstawie umowy na czas określony, np. w zakresie stażu pracy, nabywania prawa i korzystania z urlopów wypoczynkowych itd.

Uwaga! Stosunek pracy osoby zatrudnionej na zastępstwo podlega takiej samej ochronie jak w przypadku umowy zawartej na czas określony, z jednym jednak wyjątkiem – jeśli pracownica zatrudniona na czas zastępstwa nieobecnego pracownika zajdzie w ciążę, a umowa z nią zawarta uległaby rozwiązaniu po upływie 3. miesiąca ciąży, to umowa **nie ulega przedłużeniu do dnia porodu**.

W przypadku rozwiązania umowy na czas zastępstwa z dniem powrotu nieobecnego pracownika do pracy w świadectwie pracy jako przyczynę ustania stosunku pracy należy podać tę właśnie okoliczność, np. powrót zastępowanej pracownicy z urlopu wychowawczego.

7. Umowy terminowe z nauczycielami według Karty Nauczyciela

Zgodnie z art. 10 ust. 12 KN, jeżeli łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony przekracza 36 miesięcy, stosunek pracy ulega przekształceniu.

Liczy się tylko limit czasowy. Dla przekształcenia nauczycielskiej umowy zawartej na czas określony istotny jest tylko okres, czyli 36 miesięcy, zatrudnienia zrealizowanego na podstawie jednej lub kilku umów. Nie ma znaczenia, ile było zawartych umów. Zgodnie z art. 10 ust. 12 KN:

„Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, zgodnie z ust. 7, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie tych umów między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 36 miesięcy”.

Pierwsza umowa o pracę zawarta na czas określony wchodzi do puli 36 miesięcy od 1.09.2019 r.

Przekształcenie. Zawarcie zarówno jednej umowy na okres dłuższy niż 36 miesięcy, jak i kilku umów oznacza, że po upływie tego okresu stosunek pracy przekształca się.

Sposób przekształcenia umowy zawartej na czas określony ustala art. 10 ust. 14 KN.

Z dniem następującym po upływie 36 miesięcy stosunek pracy przekształca się:

- w przypadku nauczyciela kontraktowego – w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony;
- w przypadku nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego – w stosunek pracy na podstawie mianowania, a w przypadku niespełnienia warunków, o których mowa w ust. 5 pkt 1 i 6 (chodzi o nieposiadanie obywatelstwa, z wyjątkiem państw członkowskich Unii, Konfederacji Szwajcarskiej oraz EFTA, oraz brak pełnego wymiaru zajęć) – w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Uwzględnianie umów nawiązywanych ponownie. Karta Nauczyciela w art. 10 ust. 13 określa zasady wliczania umów do okresu zatrudnienia, od którego zależy przekształcenie umów zawartych na czas określony. W przepisie tym czytamy:

„Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 12, wlicza się umowy o pracę na czas określony, o których mowa w ust. 12, zawarte na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła trzech miesięcy”.

Przekształcenie z mocy prawa. Potwierdzenie przez dyrektora. Umowę lub umowy zawarte na czas określony łącznie przekraczający 36 miesięcy przekształca się z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony lub w mianowanie. Dyrektor potwierdza tylko na piśmie przekształcenie podstawy prawnej stosunku pracy. Brak pisma nie ma znaczenia dla przekształcenia, czyli zmiany statusu dotychczasowej umowy zawartej na czas określony.

Umowy bez możliwości przekształcenia. Zgodnie z art. 10 ust. 16 przepisów art. 10 ust. 12–15, czyli omówionych wyżej, nie można zastosować do następujących umów o pracę zawartych na czas określony:

- w celu zastępstwa nieobecnego nauczyciela, jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy;
- z nauczycielem nieposiadającym kwalifikacji wymaganych do zajmowania danego stanowiska, zgodnie z ust. 9;
- **w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, zgodnie z art. 177 § 3 k.p.**

Umowa o pracę zawarta z nauczycielem na czas określony na podstawie art. 10 ust. 7 KN, czyli w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, wchodzi do puli zatrudnienia wynoszącej 36 miesięcy i po tym okresie jest automatycznie przekształcana w umowę zawartą na czas nieokreślony lub w mianowanie.

Należy wyraźnie podkreślić, że niezależnie od możliwości przekształcania umowy zawartej na czas określony w dalszym ciągu obowiązuje zasada generalna nawiązywania umów na czas nieokreślony wyrażona w art. 10 ust. 4 i 6 KN. Te dwa przepisy ustalają, że z nauczycielem spełniającym wymogi kwalifikacyjne oraz warunki zawarte w art. 10 ust. 5 KN nawiązuje się stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub mianowanie.

Tylko w szczególnych przypadkach, czyli tylko w szkołach, gdzie sytuacja kadrowa jest wyjątkowo trudna, można zastosować art. 10 ust. 7 KN, który mówi:

„W przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielami, o których mowa w ust. 5, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony”.

Jest to sytuacja wyjątkowa i dyrektor musi uzasadnić, dlaczego uznał za konieczne zatrudnienie nauczyciela tylko na czas określony. W przypadkach wątpliwych nauczyciel może zwrócić się do sądu pracy z pozwem o ustalenie formy i sposobu nawiązania stosunku pracy.