

Kiedy nauczyciela szkoły publicznej zatrudnia się na czas określony?

Z nauczycielem zawiera się umowę o pracę na czas określony **jedynie** na podstawie:

1. Art. 10 ust. 2 lub ust. 3 KN* – nauczyciel stażysta, umowa na dwa lata szkolne.
2. Art. 10 ust. 7 KN – bez względu na stopień awansu, na czas wynikający z zastępstwa lub organizacji nauczania, z prawem odstąpienia od awansu (art. 10 ust. 11 KN).
3. Art. 10 ust. 9 KN – nauczyciel nie ma wymaganych kwalifikacji kierunkowych – za zgodą kuratora, na czas określony w decyzji, bez prawa do awansu i ze stawką stażysty.
4. Art. 15 ust. 2 u.P.o. – na podstawie k.p., na czas określony, ze stawką nie wyższą niż nauczyciela dyplomowanego i z pensum wynikającym z KN (art. 15 ust. 3 u.P.o.).

Z uwagi na bardzo precyzyjne przepisy dotyczące nawiązywania stosunku pracy z nauczycielem warto w umowie o pracę zaznaczyć zawsze podstawę prawną jej zawarcia. Nie jest to obligatoryjnie wymagane, ale nader ułatwia później wszystkie sprawy związane z zakończeniem tych umów, zwłaszcza że często kto inny (fizycznie) te umowy zawiera, a kto inny wystawia świadectwo pracy.

Najwięcej kłopotu przy zatrudnianiu sprawia art. 10 ust. 7 KN: *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.*

Precyzuje on enumeratywnie i wyczerpująco sytuacje, w których jest dopuszczalne zawarcie z nauczycielem umowy o pracę na czas nieokreślony. Są jedynie **dwa** takie przypadki:

1. zastępstwo za nieobecnego nauczyciela – umowa powinna jasno to precyzować wraz z podaniem nazwiska osoby zastępowanej;
2. potrzeby wynikającej z organizacji nauczania.

Jak rozpoznać czy w danej sytuacji można uznać, że zachodzi taka potrzeba? Nie można jako taką potrzebę potraktować potrzeby wynikającej z arkusza organizacyjnego – wszyscy nauczyciele musieliby być wówczas zatrudnieni jedynie na rok szkolny, gdyż arkusz taki opracowuje się i zatwierdza jedynie na rok szkolny. Nie chodzi tu również o organizację szkoły, a o całą organizację kształcenia. Czyli jeśli nauczyciel ma nauczać przedmiotu, którego likwidacji lub zawieszenia nie przewiduje się, nie ma podstawy do zastosowania tego przepisu bez względu na przewidywaną (i jej wahania) liczbę godzin. Dla oceny zasadności takiego zatrudnienia nie jest istotne ilu nauczycieli danej specjalności jest w szkole zatrudnionych, a to, **czy rodzaj pracy, którą ma wykonywać nauczyciel ma charakter czasowy czy nie**. Nie jest potrzebą wynikającą z organizacji nauczania przewidywane zmniejszenie liczby godzin danego przedmiotu i to bez względu na powód tego zmniejszenia. Chyba, że została już postanowiona i zatwierdzona likwidacja szkoły – wówczas, w przypadku konieczności zatrudnienia nauczyciela, można i należy zastosować ust. 7 art. 10 KN.

Zatem, *przyczyna wynikająca z organizacji nauczania* – taka przyczyna, która ewidentnie wskazuje, że po dającym się określić czasie zatrudnienie danego (z imienia i nazwiska) nauczyciela nie będzie możliwe. Innymi słowy: sytuacja, w której, przy zatrudnieniu danego nauczyciela na czas nieokreślony, po dającym się określić czasie zajdzie konieczność zwolnienia właśnie tego nauczyciela bez stosowania żadnych kryteriów zwolnienia – nie będzie wyboru.

Przykład 1: Zatrudniamy nauczyciela matematyki, bo mamy więcej klas niż przewidywaliśmy i powstały dodatkowe godziny tego przedmiotu. Za rok, dwa, trzy już tych godzin najpewniej nie będzie, ale... będą w ogóle godziny matematyki! (szkoła nie znajduje się w likwidacji). Nie można już w momencie zatrudnienia przesądzić, że nowoprzyjmowany nauczyciel będzie tym najgorszym →

Pani Ewa Czechowicz

przyjdzie taki moment, że będzie trzeba kogoś zwolnić wtedy zdecydujemy, czy to będzie akurat ten. Czyli **nie ma podstaw** do zatrudnienia nauczyciela na czas określony.

Przykład 2: Postanowiono o zmianie języka obcego nauczanego w szkole na język angielski. Dotychczasowy język niemiecki będzie nauczany aż do zakończenia nauki uczniów, którzy zaczęli się go uczyć. W tym okresie pojawia się konieczność zatrudnienia germanisty – wiadomo, że w szkole za 2 lata nie będzie już tego języka, zatem germanistę, bez względu na jego stopień awansu, zatrudniamy tylko na 2 lata.

Przykład 3: Dyrektor zdecydował o prowadzeniu zajęć wychowania do życia w rodzinie przez 7 tygodni z wymiarze 2 godziny tygodniowo – w takim wypadku nauczyciela tych zajęć zatrudnia się tylko na czas ich trwania czyli na 7 tygodni.

W przypadku konieczności zatrudnienia osoby nie mającej wymaganych kwalifikacji możemy zastosować albo art. 10 ust. 9 KN albo art. 15 ust 1 i 2 u.P.o. To jaką podstawę należy wybrać zależy od posiadanych przez nowozatrudnionego pracownika kwalifikacji oraz aspiracji zawodowych. Osoba, która chce być nauczycielem, kształci się w tym kierunku ale jeszcze nie zdobyła odpowiednich kwalifikacji powinna być zatrudniona z KN (zwłaszcza w przypadku posiadania kwalifikacji pedagogicznych). Zatrudnienie na podstawie u.P.o. jest w zasadzie dla osób o wysokich kwalifikacjach kierunkowych, które nie wiążą swojej zawodowej przyszłości z nauczaniem (jedynie). Dotyczy to zwykle nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych lub nauczycieli języków obcych, „dorabiających” w szkole, nie posiadających przygotowania pedagogicznego i nie uzupełniających go.

Karta Nauczyciela określa jedynie sytuacje **kiedy** można zawrzeć z nauczycielem szkoły publicznej umowę na czas określony, wszystkie pozostałe aspekty takiego zatrudnienia pomijając milczeniem. Wobec tego, zgodnie z brzmieniem art. 91c KN, umowy takiej **nie dotyczy** art. 25¹ k.p. natomiast **dotyczą** jej wszystkie pozostałe przepisy Kodeksu pracy. Czyli umowa taka rozwiązuje się na podstawie art. 30 §1 pkt 4 k.p. z upływem czasu, na który została zawarta oraz, zgodnie z art. 36 §1 k.p., umowę taką można rozwiązać przed upływem okresu na jaki została zawarta. Okres wypowiedzenia wynosi, w zależności od przepracowanego okresu od 2 tygodni do 3 miesięcy. Nie ma obowiązku podawania przyczyny rozwiązania stosunku pracy w wypowiedzeniu, gdyż taki obowiązek istnieje tylko w przypadku rozwiązywania umów zawartych na czas nieokreślony (art. 30 §4 k.p.).

Przykład 3: Umowa o pracę zawarta z nauczycielem stażystą na podstawie art. 10 ust. 2 (lub ust. 3) KN, to będziemy mieli możliwość rozstania się z takim nauczycielem w sytuacji, gdy nie dopełni on, którejś z obowiązujących go, procedur awansowych (np. nie złoży planu rozwoju zawodowego w terminie lub nie doprowadzi go do takiego stanu by mógł on być zatwierdzony). Jest to w zupełności wystarczający powód zwolnienia takiego nauczyciela – takie niewywiązanie się z awansowych obowiązków uniemożliwia realizację stażu, a celem zatrudnienia takiego nauczyciela jest odbycie *stażu wymaganego do uzyskania awansu na stopień nauczyciela kontraktowego* (art. 10 ust. 2 KN). Czyli nauczyciel nie realizuje podstawowego celu zatrudnienia → jego dalsze zatrudnienie staje się niezasadne.

Analogiczne rozumowanie prowadzi nas do wniosku, że nie można zatrudnić na podstawie art. 10 ust. 2 lub ust. 3 KN nauczyciela w wymiarze niższym niż ½ etatu → nie istnieje wówczas możliwość realizowania stażu przez takiego nauczyciela (art. 3 pkt 3) KN), chyba że nauczyciel dostarczy zaświadczenie o zatrudnieniu w uzupełniającym do ½ etatu wymiarze w innej szkole (art. 22 ust 3 KN).

Pani Ewa Czechowicz

Na podstawie art. 10 ust. 7 KN można zatrudnić nauczyciela posiadającego dowolny stopień awansu lub nie posiadającego takiego stopnia (stażysta), ale nauczyciel ma możliwość nie realizowania wówczas stażu na kolejny stopień awansu nawet w przypadku, gdy zatrudnienie to zostanie nawiązane z początkiem roku szkolnego (art. 10 ust. 11 KN). Jest to decyzja nauczyciela – może on rozpocząć staż ryzykując, że go nie ukończy (zawsze może zaistnieć możliwość przedłużenia zatrudnienia, zwłaszcza jeśli jest to umowa w zastępstwie), albo z tego zrezygnować. W przypadku nauczyciela stażysty musi on złożyć wniosek, że nie chce realizować stażu, gdyż w przeciwnym wypadku rozpoczyna staż automatycznie, a dyrektor ma obowiązek przydzielić mu opiekuna.

* W tekście użyto skrótów:

1. KN to ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2017 r. poz. 1189 i 2203)
2. u.P.o. to ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59, 949 i 2203)
3. k.p. to ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108, 4, 138, 305 i 357)