



Afiliant



Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania



80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24, tel.(58)308 44 59, 308 42 78, 308 42 86, fax (58) 308 42 77
edukacja@solidarnosc.org.pl www.solidarnosc.org.pl/oswiata

Gdańsk, 12 grudnia 2018 r.

L.dz. KSOiW/230/2018

Szanowna Pani

Anna Zalewska

Minister Edukacji Narodowej

WNIOSEK

W nawiązaniu do postulatu zgłoszonego przez Krajową Sekcję Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” w dniu 7 listopada 2018 r., w trakcie spotkania Zespołu do spraw statusu zawodowego pracowników oświaty, ponownie domagamy się pilnej nowelizacji przepisu art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, poprzez usankcjonowanie **ilości i czasu**, na jaki mogą być zawierane umowy terminowe z nauczycielami w sposób analogiczny jak zostało to przyjęte w kodeksie pracy.

UZASADNIENIE

Zgodnie z art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela 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.

Pojęcie „*potrzeby wynikającej z organizacji nauczania*” jest określeniem nieostrym i niezrozumiałym dla większości pracowników oświaty a nawet dla sądów. Świadczy o tym rozbieżność w orzecznictwie. W wyroku z dnia 5.09.1997 r., I PKN 226/97, OSNP 1998/11, poz. 328, Sąd Najwyższy stwierdził, iż „pojęcie „organizacja pracy nauczyciela”, której

potrzeby mogą uzasadniać zatrudnienie na czas określony, należy odnieść do zasad funkcjonowania szkoły (liczba klas, rodzaj przedmiotów, liczba godzin lekcyjnych, liczba etatów, czas nauczania poszczególnych przedmiotów, zmienowość pracy szkoły), a nie do wykształcenia czy umiejętności nauczyciela. Przeciwnie stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z 19.01.1998 r., I PKN 487/97, w którym podniósł, że „warunki organizacji nauczania, umożliwiające zawarcie z nauczycielem umowy terminowej, nie dotyczą organizacji szkoły”¹.

Powyższy galimatias prawny jest wykorzystywany często przez dyrektorów szkół, którzy wobec niezrozumiałego dla nikogo określenia „*potrzeby wynikającej z organizacji nauczania*” stosują przepis art. 10 ust. 7 KN jako pretekst do zawierania niczym nielimitowanych, co do ich ilości i czasu umów o pracę na czas określony. KSOiW NSZZ „Solidarność” znane są przykłady umów terminowych zawieranych z nauczycielami np. pięć razy z rzędu na rok. Powyższy proceder wynika z faktu, iż do tej kategorii umów nie ma zastosowania kodeks pracy, albowiem ustawa Karta Nauczyciela w sposób wyczerpujący wskazuje okoliczności, w których strony mogą zawrzeć umowę o pracę na czas określony.

Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2000 r. w sprawie I PKN 709/99 zgodnie, z którym „*wykluczone jest przekształcenie się z mocy samego prawa kolejnej umowy na czas określony w umowę o pracę na czas nie określony na podstawie art. 25¹ k.p.*”. W orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2012 r. (sygn. akt I PK 106/12) stwierdzono z kolei, że przepis art. 10 ust. 7 KN „*nie stawia bariery czasu dla jego zastosowania; nie wskazuje też, że zawsze ma to być jednak przyczyna*”. „*Pedagog, który był zatrudniony przez kilka lat na umowie terminowej, bo nie miał gwarancji pracy, nie otrzyma stałego angażu. Nie pomoże mu w tym awans*”. Taki wniosek wynika natomiast z wyroku SN z 24.07.2013 r., I PK 7/13, LEX nr 1365884.

Truizmem jest stwierdzenie, że analizowane umowy terminowe, potocznie określane jako „śmieciovne”, są stosowane przez dyrektorów jako forma pozakodeksowego nacisku na nauczycieli. W praktyce, z tymi nauczycielami, którzy są najbardziej krnąbrni albo np. chcą założyć związek zawodowy w danej szkole, nie przedłuża się umowy o pracę na nowy rok szkolny.

W tym miejscu warto zaznaczyć, iż NSZZ „Solidarność” złożył w 2014 r. skargę do Komisji Europejskiej w związku z tym, że do polskiego porządku prawnego dokonano niewłaściwej implementacji norm europejskiego prawa pracy w kontekście umów na czas

¹ Zob. Barański Andrzej, Rozwadowska-Skrzeczyńska Joanna, Szymańska Maria, Karta Nauczyciela. Komentarz, wyd. X, WKP 2018

określony. Efektem tego było wszczęcie postępowania wobec Polski w związku z uchybieniami dotyczącymi stosowania umów na czas określony na gruncie kodeksu pracy i ostatecznie wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, z dnia 13 marca 2014 r. (sygn. C-38/13), co spowodowało nowelizacją tego aktu prawnego. Obecnie 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 3** (art. 25¹ § 1 k.p.).

Biorąc pod uwagę powyższe, Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” wnosi jak na wstępie.

Z poważaniem

PRZEWODNICZĄCY
Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania
NSZZ *Solidarność*
Proksa
Ryszard Proksa