



Tychy, dn. 11 czerwca 2013 r.

OPINIA PRAWNA

ws. rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na zastępstwo za innego nauczyciela przebywającego na długotrwałym L-4.

1. PODSTAWA PRAWNA

- ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela, (Dz. U. z 2006 roku, nr 97, poz. 674),
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, (Dz. U. z 1998 roku, nr 21, poz. 94).

2. ANALIZA PRAWNA I WNIOSKI

Zgodnie z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. W Karcie Nauczyciela nie ma przepisów dotyczących możliwości zawierania umów na zastępstwo. Według przepisu art. 25 ust. 1 Kodeksu pracy, *jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.*

Umowa na czas zastępstwa jest szczególną odmianą umowy na czas określony. W konsekwencji stosuje się do niej wprost przepisy regulujące umowę na czas określony w zakresie dopuszczalności rozwiązania (art. 33 i 33¹ Kodeksu pracy) oraz formy i treści umowy o pracę (art. 29 Kodeksu pracy). Umowa na czas zastępstwa jest umową celowościową, służy bowiem do zatrudnienia pracownika na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika zastępowanego. Przez usprawiedliwioną nieobecność w pracy rozumie się w tym przypadku wszystkie okresy zawieszenia obowiązku świadczenia pracy niezawinione przez pracownika. W doktrynie zakwestionowano normatywną kwalifikację tej umo-

wy jako umowy na czas określony z tego powodu, że chwila rozwiązania umowy nie jest związana ze zdarzeniem pewnym i zawsze przepisany (B. Wagner [w:] *Kodeks pracy 2011. Komentarz*). Okres nieobecności zastępowanego pracownika może się przedłużyć poza pierwotne ustalenia z uwagi na przedłużenie okresu choroby, urlopu wychowawczego itd. Powstaje wątpliwość, czy w takich sytuacjach umowa na zastępstwo automatycznie zostaje przedłużona, co pozbawia zastępcę pracownika możliwości ustosunkowania się do zmiany warunków pracy, czy też rozwiązuje się według pierwotnych ustaleń. W doktrynie zaprezentowano dwa odmienne stanowiska. Pierwsze – opowiadające się za możliwością „automatycznego przedłużenia” (Z. Kubot, [w:] *Umowa o pracę na zastępstwo*), drugie – podające w wątpliwość takie rozwiązanie (M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*). Z istoty zastępstwa wynika również, że zastępca może wykonywać ten sam rodzaj pracy co zastępowany pracownik. Umowa o pracę na zastępstwo może natomiast określać inny wymiar czasu pracy i inną wysokość wynagrodzenia za pracę niż umowa o pracę pracownika, który zostaje zastąpiony.

Ponieważ pracownik zostaje zatrudniony w celu zastępstwa innego pracownika, umowa na zastępstwo rozwiązuje się z chwilą powrotu do pracy pracownika zastępowanego. Dnia powrotu do pracy tego pracownika często nie można jednak bliżej ustalić. Pod tym względem umowy na czas zastępstwa nie są, w odróżnieniu od typowych umów na czas określony, umowami terminowymi, które bądź zawierają dokładną datę kalendarzową trwania stosunku pracy, bądź określają datę przyszłego zdarzenia, w wyniku którego umowa o pracę ulegnie zakończeniu. Czas trwania umowy na zastępstwo wyznacza okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy innego nauczyciela. Z chwilą zakończenia nieobecności nauczyciela umowa na zastępstwo ulega rozwiązaniu automatycznie (z mocy prawa). Pracodawca nie musi wobec tego składać pracownikowi zastępującemu żadnego w tej materii oświadczenia. Wniosek taki wynika z brzmienia znowelizowanego art. 25 § 1 (sugeruje to zwrot: *obejmujący czas tej nieobecności*). W przypadku rozwiązania umowy na zastępstwo z dniem powrotu nieobecnego pracownika do pracy w świadectwie pracy jako przyczynę ustania stosunku pracy należy wskazać tę właśnie okoliczność (np. powrót zastępowanego pracownika do pracy).

Nie ma przeszkód, aby w umowie o pracę w celu zastępstwa innego pracownika wskazać również przewidywany czas trwania tego zastępstwa, co pozwoli stronom skorzystać z możliwości wprowadzenia do treści umowy na czas określony klauzuli dopuszczającej możliwość wcześniejszego jej rozwiązania z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego trzy dni robocze (art. 33¹ Kodeksu pracy). Jak już zostało wskazane wyżej do umowy na zastępstwo stosować należy przepisy regulujące umowy na czas określony, chyba że co innego wynika z treści danego przepisu. Chodzi tu więc przede wszystkim o art. 33, 50 czy 59 Kodeksu pracy. W konsekwencji przyjęć należy, iż dopuszczalne jest wcześniejsze rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy na zastępstwo, ale po spełnieniu warunków z art. 33 Kodeksu pracy. Przepis ten zezwala na wcześniejsze rozwiązanie umowy na czas określony za wypowiedzeniem pod warunkiem, że strony w umowie taką możliwość przewidziały i że umowa została zawarta na czas dłuższy niż 6 miesięcy. Należałoby tu przyjąć, że umowa na

zastępstwo jest zawarta na czas powyżej 6 miesięcy, jeśli z okoliczności faktycznych wynika, iż nieobecność pracownika może właśnie trwać przez taki okres (np. w razie złożenia wniosku o urlop wychowawczy, bezpłatny, przedłożenia długotrwałego zwolnienia lekarskiego, itp.). Umowa na zastępstwo może być wypowiedziana przez każdą ze stron. Strony takiej umowy nie muszą postanawiać o dopuszczalności jej wypowiedzenia. Ta czynność prawna, jednostronne oświadczenie woli złożone drugiej stronie, jest dopuszczalna z mocy prawa.

W trybie przepisów art. 52, 53 lub 55 Kodeksu pracy umowa na zastępstwo może być rozwiązana przez pracodawcę i przez pracownika bez wypowiedzenia na zasadach ogólnych oraz w okolicznościach, o jakich mowa w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, z tym jednak zastrzeżeniem, że termin wypowiedzenia wynosi wówczas 3 dni, a nie 2 tygodnie, jak w przypadku innych umów na czas określony. W wypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa przy wypowiedzeniu czy rozwiązaniu umowy, bez zachowania okresu wypowiedzenia umowy w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności, pracownikowi będzie przysługiwało roszczenie o odszkodowanie według zasad przewidzianych w art. 58 i 59 Kodeksu Pracy.

Przepisy prawa nie przewidują możliwości, aby umowa zawarta na czas zastępstwa nieobecnego nauczyciela kończyła się wraz z zakończeniem zajęć dydaktycznych w danym roku szkolnym, chyba że została ona zawarta na okres do końca zajęć dydaktycznych. Jeśli jednak została zawarta na czas zastępstwa za nieobecnego nauczyciela, to można ją rozwiązać ewentualnie za trzydniowym okresem wypowiedzenia.

Gdy usprawiedliwiona nieobecność pracownika się przedłuży ponad przewidywany pierwotnie okres, np. z powodu przedłużenia okresu korzystania ze świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub wyrażenia przez pracodawcę zgody na przedłużenie urlopu bezpłatnego bądź urlopu wychowawczego, wówczas nie ma przeszkód prawnych, aby strony zawarły kolejną tego rodzaju umowę nawet wielokrotnie. Zgodnie bowiem z art. 25¹ § 3 Kodeksu pracy zasada wyrażona w § 1 tego przepisu, zgodnie z którą, jeżeli strony poprzednio dwukrotnie zawarły umowę na czas określony na następujące po sobie okresy, a przerwa między umowami nie przekroczyła miesiąca, to kolejna (trzecia) umowa zawarta między nimi staje się z mocy prawa umową na czas nieokreślony, nie dotyczy umów na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Oznacza to, że umowy te mogą być zawierane między tymi samymi stronami wielokrotnie, bez jakichkolwiek przerw i zachowując charakter umów na czas określony.

Nawiązując do opiniowanego stanu faktycznego należy odnieść się do dwóch wskazanych w zapytaniu sytuacji. Po pierwsze, należy zastanowić się co zrobić w sytuacji, gdy zastępowany nauczyciel po zakończeniu zajęć edukacyjnych (czyli z dniem 28 czerwca 2013 roku) nie otrzyma od lekarza zdolności do pracy, tj. otrzyma dalsze L-4. Natomiast po drugie, co należy zrobić w sytuacji, kiedy zastępowany nauczyciel po zakończeniu zajęć otrzyma od lekarza zdolność do pracy.

Jeśli chodzi o pierwszą sytuację, nie ma przeszkód, aby umowę z nauczycielem zastępującym przedłużyć bądź podpisać nową, ponieważ umowy takie mogą być zawierane między tymi samymi stronami wielokrotnie, bez jakichkolwiek przerw i zachowają wtedy charakter umów na czas określony. Jeśli w umowie nie ma określonego konkretnego momentu wygaśnięcia umowy, a jest jedynie zapis „do czasu powrotu nieobecnego nauczyciela” to umowa nadal obowiązuje, ponieważ wygasa ona dopiero z chwilą powrotu do pracy nauczyciela zastępowanego. Jeżeli w umowie zawarto natomiast termin jej wygaśnięcia w brzmieniu „do czasu zakończenia zajęć edukacyjnych”, ulega ona rozwiązaniu z dniem 28 czerwca 2013 roku, ale można w takiej sytuacji podpisać nową umowę.

Wydaje się, że w drugiej sytuacji postępowanie jest jasne. Jak wynika z powyższych wywodów, z dniem powrotu nauczyciela zastępowanego do pracy umowa ulega automatycznemu rozwiązaniu ex lege. Jeżeli natomiast chodzi o wypłatę ekwiwalentu za urlop to należy tego dokonać, ponieważ pracownikowi – zgodnie z art. 171 § 1 Kodeksu pracy – w przypadku niewykorzystania przez niego przysługującego mu urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy przysługuje ekwiwalent pieniężny. Ponieważ świadczenia takiego jak ekwiwalent urlopowy nie należy traktować jako części wynagrodzenia za pracę, ekwiwalent za niewykorzystany urlop powinien być wypłacony w ostatnim dniu zatrudnienia, gdyż z tym dniem pracownik nabywa do niego prawo. Niedotrzymanie tego terminu powoduje konieczność wypłacenia odsetek z tytułu zwłoki w realizacji należności (art. 481 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy). Powyższy termin nie wynika bezpośrednio z przepisów, ale m.in. z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 1996 roku (sygn. akt. IPK N34/96, nr 13 poz. 237), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że roszczenie o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop, bez względu na to, czy chodzi o urlop bieżący czy też zaległy, staje się wymagalne w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Podsumowując, jeżeli zastępowany nauczyciel otrzyma po zakończeniu zajęć zdolność do pracy, to umowa z nauczycielem, który go zastępował wygasa. Należy go o tym poinformować oraz wypłacić mu ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Natomiast jeśli takiej zdolności nie otrzyma, umowa na zastępstwo obowiązuje nadal, chyba że z jej zapisów wynika co innego – można wtedy przygotować do umowy odpowiedni aneks o jej przedłużeniu.

RADCA PRAWNY
Dariusz Michalski
K1-2735