

II. KOMENTARZE, OPINIE, POLEMIKI

PIOTR KAPUSTA

Powołanie na stanowisko dyrektora szkoły osoby niebędącej nauczycielem w tej szkole

1. Obszar analizy problematyki powołania na stanowisko dyrektora szkoły wyznaczają przepisy licznych aktów normatywnych, spośród których w szczególności należy pamiętać o Karcie Nauczyciela¹, Prawie oświatowym², ustawie o systemie oświaty³ oraz Kodeksie pracy⁴. Określenie prawidłowego trybu nawiązania stosunku pracy z osobą, która ma objąć stanowisko dyrektora szkoły, nie będąc dotychczas nauczycielem w tej szkole, jest o tyle istotne, że w praktyce spotkać się można z przypadkami nieprawidłowego postępowania w nawiązywaniu stosunku pracy z przyszłym dyrektorem. Powołanie na stanowisko dyrektora szkoły osoby niebędącej nauczycielem w tej szkole rodzi bowiem konieczność nawiązania z nią stosunku pracy, gdyż jak jednoznacznie wynika z przepisu art. 62 ust. 1 p.o., zasadą jest, że szkołą kieruje nauczyciel mianowany lub dyplomowany, któremu powierzono stanowisko dyrektora szkoły. Jedynie w drodze wyjątku szkołą może kierować osoba niebędąca nauczycielem powołana przez organ prowadzący, po zasięgnięciu opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny (art. 62

¹ Ustawa z dnia 26 I 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. 2017, poz. 1189 ze zm.), dalej „k.n.” lub „Karta Nauczyciela”.

² Ustawa z dnia 14 XII 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. 2017, poz. 59 ze zm.), dalej „p.o.”.

³ Ustawa z dnia 7 IX 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn. Dz.U. 2017, poz. 2198), dalej „u.s.o.”.

⁴ Ustawa z dnia 26 VI 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. 2018, poz. 917 ze zm.), dalej „k.p.”.

ust. 2 p.o.). Na gruncie najnowszej regulacji prawnej słusznie wskazuje się, że „ustawodawca podaje dyrektywę, zgodnie z którą szkołą lub placówką kieruje nauczyciel mianowany lub dyplomowany, któremu powierzono stanowisko dyrektora. Termin «kieruje» wydaje się zawęzać możliwości kierownicze wyłącznie do osób będących nauczycielami. Nauczycielem jest osoba, która ma do tego kwalifikacje wynikające z art. 9 k.n. oraz przepisów wykonawczych wydanych na jej podstawie”⁵. Nie bez znaczenia pozostaje nadal aktualny pogląd, że „powierzenie stanowiska dyrektora szkoły zatrudnionemu w niej nauczycielowi nie jest aktem nawiązania stosunku pracy. Nie dochodzi wówczas do nawiązania stosunku pracy na stanowisku dyrektora. Powierzenie tego stanowiska wpływa na treść stosunku pracy, gdyż nakłada na nauczyciela dodatkowe obowiązki i przyznaje mu dodatkowe uprawnienia. Nie jest jednak nawiązaniem stosunku pracy”⁶. Przy założeniu, że stanowisko dyrektora można powierzyć nauczycielowi zatrudnionemu w tej szkole, należy określić sposoby nawiązania stosunku pracy przez osobę, której ma zostać powierzono stanowisko dyrektora szkoły – ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji, w której do chwili objęcia stanowiska nie zostaje z taką osobą nawiązany stosunek pracy.

2. Dla określenia sytuacji prawnej nauczyciela kluczowe znaczenie mają przepisy Karty Nauczyciela. Zgodnie z art. 10 ust. 1 k.n. 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, z zastrzeżeniem przewidzianych wyjątków. Równocześnie pamiętać należy o tym, że stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym (a tylko takim można powierzyć stanowisko dyrektora szkoły, o czym w dalszej części opracowania) nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony (art. 10 ust. 5 pkt 6 k.n.). Przy tym możliwe jest zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy 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,

⁵ M. Pyter, *Komentarz do art. 62*, w: A. Balicki, M. Pyter, *Prawo oświatowe. Komentarz*, Warszawa 2017, Legalis nr 1111525.

⁶ Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego (WSA) w Łodzi z 14 VII 2010 r., sygn. II SA/Łd 353/10, „Współnota” 2010, nr 32, poz. 25.

z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielami, o których mowa w art. 10 ust. 5 k.n.

Do nawiązania stosunku pracy w nowej szkole może również dojść wskutek przeniesienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie samo lub inne stanowisko. Przeniesienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do innej szkoły dokonuje dyrektor szkoły, do której nauczyciel ma być przeniesiony, po zasięgnięciu opinii organu prowadzącego tę szkołę i za zgodą dyrektora szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony. Wyjątek dotyczy nauczycieli religii zatrudnionych na podstawie mianowania, których przeniesienia dokonuje dyrektor szkoły, do której nauczyciel otrzymał skierowanie, w porozumieniu z dyrektorem szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, i po zawiadomieniu organów prowadzących tę szkołę.

Zatrudnienie w reżimie Karty Nauczyciela powoduje daleko idące ograniczenia w doborze rodzaju umowy lub innej podstawy mającej kreować stosunek pracy. Ustawodawca jako zasadę określa umowę o pracę na czas nieokreślony lub mianowanie, jeśli nauczycielowi zatrudnionemu w ten sposób można zapewnić pensum. W przypadkach szczególnych dopuszczalne jest zawarcie umowy o pracę na czas określony.

3. Dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami. Dyrektor decyduje w szczególności w sprawach zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły (art. 68 ust. 5 p.o.). Tylko zatem dyrektorowi przysługują wyłączne kompetencje z zakresu prawa pracy jako podmiotowi reprezentującemu pracodawcę. Z kolei Karta Nauczyciela wskazuje, że dyrektor szkoły nawiązuje z nauczycielem stosunek pracy odpowiednio na podstawie umowy o pracę lub mianowania na stanowisku zgodnym z posiadanymi przez nauczyciela kwalifikacjami oraz zgodnie z posiadanym przez nauczyciela stopniem awansu zawodowego. Jak wskazuje się w literaturze, „dyrektor może [...] w pełni samodzielnie dokonywać wszelkich czynności z zakresu prawa pracy – w tym zawierać umowy o pracę – gdyż według kodeksu pracy pracodawcą jest m.in. «jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej» (art. 3 *in principio* k.p.), a więc jest nią szkoła lub placówka”⁷.

⁷ M. Pilch, *Ustawa o systemie oświaty. Komentarz*, Warszawa 2013, LEX nr 154061.

Aktywność organu prowadzącego w analizowanym obszarze jest w świetle dotychczasowego orzecznictwa niedopuszczalna. Wskazuje się w nim na wykluczenie jakiejkolwiek ingerencji w sprawy zatrudniania i zwalniania pracowników ze strony organu prowadzącego. Ponieważ treść obecnego art. 10 p.o. odpowiada w swej istocie wcześniej obowiązującemu art. 5 ust. 7 u.s.o., zaś art. 57 ust. 1 i 2 p.o. dawnemu przepisowi art. 34a ust. 1 i 2 u.s.o., przywołać można pogląd, zgodnie z którym „regulacja art. 5 ust. 7 u.s.o. ściśle wiąże się z unormowaniem zawartym w art. 34a ust. 1 i 2 u.s.o., określającym zakres sprawowania nadzoru organu prowadzącego nad podległymi mu szkołami i placówkami. Nadzór ten rozciąga się na sprawy finansowe oraz administracyjne. Nadzór finansowy i organizacyjny, o jakim stanowią powołane przepisy, w żadnym wypadku nie może obejmować ingerencji w uprawnienia dyrektora szkoły, jako pracodawcy, który kieruje działalnością szkoły lub placówki oraz reprezentuje ją na zewnątrz, będąc kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli lub pracowników niebędących nauczycielami, decydując m.in. w sprawach zatrudniania i zwalniania”⁸.

Organy prowadzące nie mogą ingerować w sferę uprawnień pracodawcy wykonywanych przez dyrektora szkoły. Na okoliczność tę zwrócono uwagę w orzecznictwie sądów administracyjnych. Powszechnie przyjmuje się, że „nadzór finansowy i administracyjny, o którym mowa w art. 34 u.s.o., nie obejmuje wyrażania zgody na dokonywanie przez dyrektora szkoły czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Dyrektor szkoły działa w zakresie prawa pracy jako pracodawca, a w związku z tym zarząd powiatu [oraz jakikolwiek inny organ organu prowadzącego – dop. P.K.] nie może wkraczać w stosunki pomiędzy pracodawcą a pracownikiem danej jednostki”⁹. Jeżeli zatem organ prowadzący nie może wkraczać w stosunki pomiędzy pracodawcą a pracownikiem (także przyszłym pracownikiem) danej szkoły, to tym bardziej nie może on zastępować dyrektora jednostki w wypełnianiu przez niego tych zadań (wniosek *a minori ad maius*). W takich uwarunkowaniach prawnych organowi prowadzącemu szkołę brak kompetencji do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy w podległej mu placówce. Stwierdzić trzeba zatem, że organ prowadzący nie może skutecznie nawiązać z nauczycielem stosunku pracy z pominięciem dyrektora szkoły.

⁸ Wyrok WSA w Szczecinie z 18 III 2014 r., sygn. II SA/Sz 1233/13, LEX nr 1474242.

⁹ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego (NSA) z 11 III 2009 r., sygn. I OSK 1528/08, LEX nr 595187.

W świetle powyższych argumentów nie należy powoływać się na dawniejsze orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego (TK). W orzecznictwie odnoszącym się jeszcze do ustawy o samorządzie terytorialnym wskazywano, „iż zarząd gminy wykonuje uchwały rady gminy i zadania gminy określone przepisami prawa. W szczególności do zadań zarządu należy zatrudnianie i zwalnianie kierowników gminnych jednostek organizacyjnych (art. 30 ust. 1 i 2 pkt 5). Zdaniem TK z przepisu tego, ujmowanego w łączności z uregulowaniem zawartym w art. 36 ustawy o systemie oświaty wynika, że zarząd gminy jest uprawniony jedynie do zatrudnienia dyrektora szkoły lub innej placówki oświatowej, w znaczeniu nawiązania stosunku pracy z osobą, wyłonioną na to stanowisko w uprzednim postępowaniu konkursowym”¹⁰. W świetle obowiązujących przepisów teza ta stała się nieaktualna, a organowi prowadzącemu nie wolno poprzez powierzenie stanowiska dyrektora uczestniczyć w kreacji nauczycielskiego stosunku pracy, ponieważ objęcie stanowiska powoduje jedynie przyznanie kolejnych obowiązków już zatrudnionemu nauczycielowi.

Przyjmując założenie, zgodnie z którym organy prowadzące najlepiej powinny znać zakres swoich kompetencji, można przyjąć pogląd, że dokonywanie przez przedstawiciela organu prowadzącego czynności z zakresu prawa pracy przy jego świadomości braku ku temu kompetencji mogłoby uzasadniać sankcję bezwzględnej nieważności¹¹. Jednak zastosowanie sankcji bezwzględnej nieważności na gruncie prawa pracy jest podawane w wątpliwość. Krytyka ta kierowana jest zwłaszcza względem zastosowania sankcji określonej w przepisie art. 58 ustawy Kodeks cywilny¹² w odniesieniu do czynności wpływających na istnienie stosunku pracy. Choć w doktrynie pojawiają się coraz częściej głosy kwestionujące stanowisko orzecznictwa, to jednak wciąż za większościowy należy poczytywać pogląd oparty na założeniu, że „prawu pracy zasadniczo obca jest konstrukcja nieważności z mocy prawa czynności kreujących lub powodujących ustanie stosunku pracy”¹³.

¹⁰ Uchwała TK z 23 III 1994 r., sygn. W 9/93, OTK 1994, poz. 20.

¹¹ Por. A. Janiak, *Komentarz do art. 58 k.c.*, w: *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1: *Część ogólna*, pod red. A. Kidyby, Warszawa 1012, LEX nr 128096.

¹² Ustawa z dnia 23 IV 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. 2018, poz. 1025), dalej „k.c.”

¹³ Uchwała Sądu Najwyższego (SN) z 5 IV 2007 r., sygn. I PZP 3/2007, „Orzecznictwo Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” 2007, nr 21–22, poz. 308. Por. szerzej P. Kapusta, *Umowa o pracę na czas określony – postulaty de lege ferenda*, „Studenckie Prace Prawnicze, Administratywistyczne i Ekonomiczne” 2014, nr 16, s. 61–72.

W razie odrzucenia możliwości przyjęcia sankcji bezwzględnej nieważności dla czynności organu prowadzącego mających na celu zatrudnienie osoby, której powierzone zostanie stanowisko dyrektora szkoły, w której nie jest ona zatrudniona, można również wskazać na okoliczności uzasadniające pogląd o bezskuteczności zawieszonych czynności dokonywanych przez organ prowadzący. Wówczas należałoby przyjąć, że ten działał jako *falsus procurator* – rzekomy pełnomocnik, dokonujący czynności w imieniu ówczesnego dyrektora szkoły, bez formalnego upoważnienia. Zgodnie z brzmieniem art. 103 § 1 k.c., jeżeli osoba zawierająca umowę w cudzym imieniu nie ma umocowania albo przekroczy jego zakres, ważność umowy zależy od jej potwierdzenia przez osobę, w której imieniu umowa została zawarta. Do czasu potwierdzenia mamy do czynienia z *negotium claudicans*, tj. czynnością prawną kulejącą. Cechą charakterystyczną takiej czynności jest uzależnienie jej ważności od potwierdzenia przez podmiot uprawniony. Akt potwierdzenia stanowi realizację prawa podmiotowego osoby, w imieniu której umowa została zawarta. Potwierdzenie stanowi czynność prawną, w związku z czym dotyczą go ogólne reguły skuteczności czynności prawnych. Potwierdzenia takiego powinien zatem dokonać dyrektor szkoły. Potwierdzenie nie wymaga zachowania szczególnej formy. Może ono nastąpić w sposób dorozumiany. Rzekomy mocodawca musi jednak zdawać sobie sprawę, że doszło do zawarcia umowy w jego imieniu i że jego zachowanie będzie interpretowane jako zgoda na dokonanie tej czynności¹⁴. Jeżeli jednak dla ważności czynności prawnej wymagane jest zachowanie szczególnej formy, to potwierdzenie, jako zgoda następcza, zgodnie z art. 63 § 2 k.c., wymaga zachowania tej formy¹⁵. Obecnie ustawodawstwo nie ustanawia pod rygorem nieważności żadnej formy dla nawiązania stosunku pracy (czy to w drodze umowy o pracę, czy na podstawie mianowania). Biorąc jednak pod uwagę treść art. 29 § 2 k.p., umowy kreujące stosunek pracy powinny być zawierane na piśmie¹⁶.

¹⁴ Por. B. Gawlik, *Przedstawicielstwo*, w: *System prawa cywilnego*, t. 1, pod red. S. Grzybowski, Wrocław–Warszawa 1985, s. 764.

¹⁵ Tak, trafnie, M. Pazdan, *Komentarz do art. 103 k.c.*, w: *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1, pod red. K. Pietrzkowskiego, Warszawa 2005, s. 409.

¹⁶ Jak wyjaśnia P. Korus, dawniej „akt mianowania traktowany był jako jednostronna czynność organu państwowego, a koniecznym wymogiem dla powstania stosunku służby było doręczenie pisemnego aktu nominacyjnego [...]”. W okresie powojennym nastąpiła «ewolucja» tej formy zatrudnienia i zbliżenie jej do umownego stosunku pracy. Akt mianowania utracił charakter administracyjny (władczy) i z uwagi na treść art. 11 k.p. wymaga zgody pracownika wyrażonej poprzez przyjęcie nominacji [...]. Co więcej,

Niezawarcie umowy o pracę w formie pisemnej, czy też zastosowanie sankcji bezwzględnej nieważności względem czynności podejmowanych przez organ prowadzący albo sankcji bezskuteczności zawieszanej nie jest jednak równoznaczne w swych skutkach prawnych z nienawiązaniem nauczycielskiego stosunku pracy z osobą, która obejmuje stanowisko dyrektora szkoły, w której nie była zatrudniona. Skoro zatem osoba niepozostająca ze szkołą, w której ma być dyrektorem, w nauczycielskim stosunku pracy musi go najpierw nawiązać, to należy poszukiwać drogi służącej rozwiązaniu tego problemu prawnego i zapewnieniu efektywności obowiązujących regulacji prawnych.

4. Założenie, zgodnie z którym stanowisko dyrektora szkoły można powierzyć jedynie nauczycielowi zatrudnionemu w tej szkole, wymaga nawiązania stosunku pracy na stanowisku nauczyciela w danej szkole przed powierzeniem obowiązków dyrektorskich. Pogląd ten znajduje uzasadnienie w orzecznictwie, w którym podkreśla się, że „w odniesieniu do osoby niepozostającej w stosunku pracy z daną szkołą, powierzenie stanowiska dyrektora musi być poprzedzone nawiązaniem nauczycielskiego stosunku pracy, jednakże przy uwzględnieniu, że taka potrzeba wynika z powierzenia nauczycielowi stanowiska dyrektora na czas określony”¹⁷.

W związku z nienawiązaniem stosunku pracy w drodze przyjętych w prawie podstaw rozważenia wymaga zawarcie umowy o pracę w sposób dorozumiany, z jednoczesnym zwróceniem uwagi na ograniczone możliwości nawiązania nauczycielskiego stosunku pracy na czas określony. Przyjąć bowiem należy, że jeżeli zachodzą warunki dla zatrudnienia osoby niebędącej nauczycielem na czas nieokreślony, to dla pewności sytuacji prawnych przyszłych dyrektorów umowa taka powinna być zawarta. Nie można przy tym wykluczyć, że dotychczasowy dyrektor nie poweźmie żadnych kroków zmierzających do uregulowania sytuacji prawnej nowego dyrektora.

W braku możliwości zatrudnienia na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy do określenia podstawy nawiązania stosunku

obecnie ustawodawstwo pracy nie precyzuje w zasadzie formy mianowania, stąd też w doktrynie przyjmuje się, że mianowanie może nastąpić również przez czynności konkludentne – dopuszczenia kandydata do pracy na danym stanowisku” (P. Korus, *Komentarz do art. 76 k.p.*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2015, s. 414–415).

¹⁷ Wyrok SN z 19 V 2011 r., sygn. I PK 267/10, „Orzecznictwo Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” 2012, nr 13–14, poz. 168.

pracy należy rozważyć możliwość zastosowania art. 10 ust. 6 k.n., zgodnie z którym w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony stosunek pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednak w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, stosunek pracy nawiązuje się na czas określony.

Z perspektywy podjętego zagadnienia warte rozważenia jest, czy w przypadku określenia statusu dyrektora szkoły, który wcześniej nie był nauczycielem w tej szkole i nie nawiązano z nim odrębnie i wyraźnie nauczycielskiego stosunku pracy, nie zachodzą „potrzeby wynikające z organizacji nauczania”, które uzasadniałyby nawiązanie umowy o pracę na czas określony. W dotychczasowym orzecznictwie wskazuje się na szerokie rozumienie katalogu tych okoliczności, które mogą stanowić o „organizacji nauczania”, a o których mowa w art. 10 ust. 7 k.n.¹⁸ Zatrudnienie osoby, której ma być powierzzone stanowisko dyrektora w tej szkole, co do zasady nie ma służyć zaspokajaniu stałych potrzeb pracodawcy. Wręcz przeciwnie, jedyną okolicznością przemawiającą za koniecznością zatrudnienia takiej osoby jest powierzenie dyrektorskiego stanowiska. W takiej sytuacji uzasadniać można istnienie potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, umożliwiającej zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas określony (okres zajmowania stanowiska dyrektora szkoły).

Równocześnie, jeżeli nie podjęto żadnych skutecznych czynności zmierzających do nawiązania nauczycielskiego stosunku pracy, należy przyjąć, że do nawiązania stosunku pracy doszło w sposób dorozumiany. Wniosek taki stanowi konsekwencję tezy, zgodnie z którą powierzenie stanowiska dyrektora musi być poprzedzone istnieniem nauczycielskiego stosunku pracy. I choć ustawodawca nakłada obowiązek zawarcia umowy o pracę na piśmie, to jednak niedochowanie przewidzianej prawem formy nie powoduje nieważności prawnej dokonywanej czynności prawnej. W orzecznictwie od dawna dopuszcza

¹⁸ Por. wyrok SN z 14 VI 2016 r., sygn. II PK 142/15, *Legalis* nr 1471862; wyrok SN z 9 VII 2015 r., sygn. I PK 241/14, „*Monitor Prawniczy*” 2016, nr 1, s. 36; postanowienie SN z 18 IX 2014 r., sygn. I PK 72/14, *Legalis* nr 1456836; wyrok SN z 4 IV 2014 r., sygn. I PK 234/14, *Legalis* nr 998517; postanowienie SN z 3 II 2014 r., sygn. I PK 237/13, *Legalis* nr 1169325; postanowienie SN z 29 I 2014 r., sygn. II PK 245/13, *Legalis* nr 1172017; uchwała SN z 4 X 2013 r., sygn. I PZP 3/13, *Legalis* nr 738144.

się możliwość stwierdzenia, że do nawiązania stosunku pracy doszło *per facta concludentia*. Pamiętać bowiem należy, że „nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i zakładu pracy. Oświadczenie woli może być wyraźne i ujęte w formie pisemnej, jak tego wymagają przepisy Kodeksu pracy, bądź też dorozumiane, wynikające z zachowania się stron. Takie dorozumiane zawarcie umowy o pracę istnieje zwykle wówczas, gdy zakład pracy dopuszcza pracownika do wykonania pracy i płaci mu wynagrodzenie”¹⁹. Zapoczątkowana w 1977 r. na gruncie k.p. linia orzecznicza jest kontynuowana i rozwijana, i nadal znajduje akceptację w doktrynie prawa pracy²⁰.

Nawiązanie nauczycielskiego stosunku pracy następuje w takim przypadku w dacie objęcia stanowiska dyrektora. Przyjęcie wcześniejszej daty nawiązania stosunku pracy jest nieuprawnione. Dopiero bowiem w dniu objęcia obowiązków dyrektora występuje konieczność posiadania statusu nauczyciela w danej szkole. Pamiętać też należy, że do chwili wstąpienia na stanowisko dyrektora szkoły istnieje możliwość zawarcia umowy o pracę na piśmie, mianowania albo przeniesienia. Równocześnie, skoro wykorzystuje się wyjątkowy tryb nawiązania stosunku pracy (dorozumiane zawarcie umowy o pracę), to zgodnie z zasadą *exceptiones non sunt extendendae* proces wykładni i stosowania prawa prowadzić należy zawężająco, co także potwierdza konieczność przyjęcia najpóźniejszego z możliwych terminów nawiązania nauczycielskiego umownego stosunku pracy *per facta concludentia*.

5. Ustawodawca wymaga, aby co do zasady osoba, która ma zostać powołana na stanowisko dyrektora szkoły, była nauczycielem w tej szkole. Nie zawsze udaje się przyszłemu dyrektorowi skutecznie nawiązać nauczycielski stosunek pracy przed objęciem funkcji. W przypadku nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania możliwy jest do zastosowania tryb przeniesienia, o którym mowa w przepisie art. 18 k.n. W przypadku pozostałych osób jedyną możliwością nawiązania nauczycielskiego stosunku pracy jest zawarcie umowy o pracę. Każdy z tych sposobów wymaga jednak pozytywnej aktywności dotychczasowego dyrektora szkoły jako podmiotu reprezentującego pracodawcę. Bierna postawa w tym zakresie nie uprawnia żadnego z organów organu prowadzącego do zastępowania dyrektora szkoły w dokonywaniu czynności z zakresu prawa pracy.

¹⁹ Wyrok SN z 31 VIII 1977 r., sygn. I PRN 112/77, Legalis nr 20318.

²⁰ Por. R. Sadlik, *Zawarcie umowy o pracę w sposób dorozumiany*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9.

W obowiązującym stanie prawnym niepozostawanie w nauczycielskim stosunku pracy w dniu objęcia funkcji dyrektora przez osobę niebędącą nauczycielem w tej szkole prowadzi do wniosku o nawiązaniu umownego stosunku pracy w sposób dorozumiany. W zależności od okoliczności ocenie podlegać będzie rodzaj umowy o pracę. Opowiedzieć się jednak trzeba za stanowiskiem głoszącym, że w sposób dorozumiany dochodzi w związku z występowaniem potrzeb wynikających z organizacji nauczania do nawiązania stosunku pracy na czas określony wyznaczony okresem kadencji dyrektora szkoły.

Wykładnia funkcjonalna pozwala określić sytuację prawną osoby, która przed objęciem stanowiska dyrektora szkoły nie była nauczycielem w tej szkole. Wniosek o dorozumianym nawiązaniu stosunku pracy na czas określony stanowi jednak tylko substytut wyraźnego unormowania tej kwestii w przepisach prawa. Przyjmowanie twierdzeń o dorozumianym nawiązaniu stosunku pracy jest mniej pewne i obarczone większym ryzykiem błędu aniżeli działanie bezpośrednio na podstawie jednoznacznie sformułowanego przepisu prawa. Powierzenie stanowiska dyrektora szkoły osobie niebędącej nauczycielem w tej szkole nie stanowi sytuacji nadzwyczajnej, ale wyłącznie wynik konkursu, do którego mogą przystępować wszyscy kandydaci spełniający kryteria, a nie tylko nauczyciele tej szkoły. W wypadku wygrania konkursu przez osobę niebędącą nauczycielem w tej szkole organ prowadzący nie ma kompetencji ani do zastąpienia dyrektora szkoły w wykonywaniu praw i obowiązków pracodawcy, ani do zobowiązania go do podejmowania czynności zmierzających do nawiązania z wybraną na stanowisko dyrektora osobą nauczycielskiego stosunku pracy. Niezależnie od przyczyn (zwykła niechęć dotychczasowego dyrektora czy brak możliwości zatrudnienia nowego pracownika ze względu na brak pensum do obsadzenia) osoba mająca objąć stanowisko dyrektora pozostaje w sytuacji niepewności co do swojego statusu pracowniczego. Z dniem objęcia stanowiska dyrektora powyższe okoliczności mogą doprowadzić do sporu co do statusu nowego dyrektora w szkole. Dlatego też należy oczekiwać od ustawodawcy podjęcia pozytywnych działań ukierunkowanych na jednoznaczne rozstrzygnięcie w przepisach o rodzaju stosunku prawnego łączącego nowego dyrektora w szkole, w której wcześniej nie miał on nawiązanego nauczycielskiego stosunku pracy. Dokonanie nowelizacji we wskazanym obszarze służyć będzie umocnieniu pewności sytuacji prawnej dyrektorów szkół obejmujących stanowiska jako osoby wcześniej niezatrudnione w placówce.