

Status prawny nauczyciela w stanie nieczynnym w Karcie Nauczyciela

Słowa kluczowe: nauczyciel, stan nieczynny, szkoła publiczna
Key words: teacher, inactive status, public school

Wprowadzenie

Szkoły jako zakłady pracy są jednostkami budżetowymi zatrudniającymi tysiące nauczycieli. W większości podmiotami prowadzącymi szkoły są jednostki samorządu terytorialnego, które ponoszą koszty zatrudnienia nauczycieli. Determinantami stanu zatrudnienia w szkołach jest liczba uczniów oraz przepisy prawa. Obecnie można dostrzec postępujący niż demograficzny, wskutek którego zmniejszyła się liczba uczniów w szkołach podstawowych i gimnazjach. Ponadto, na mocy Ustawy z dnia 29 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty i innych ustaw¹, został przywrócony obowiązek szkolny dla siedmiolatków, wskutek którego w roku szkolnym 2016/2017 może być bardzo mała liczba uczniów w klasach pierwszych. Roczniak, który zaczynałby naukę wczesnoszkolną w wieku 7 lat według nowych przepisów, obligatoryjnie został poddany procesowi kształcenia już w wieku 6 lat, na mocy uchylonych przepisów. Na podstawie ustawy nowelizującej ustawę oświatową, dyrektor szkoły tylko na indywidualny wniosek rodzica może przyjąć do klasy pierwszej osobę w wieku 6 lat². W kontekście tej sytuacji aktualne stały się rozważania z jakimi konsekwencjami dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach publicznych wiąże się wyżej wskazane zmiany faktyczne i prawne. Opracowanie zostanie ograniczone do przedstawienia instytucji przeniesienia w stan nieczynny, jednego ze środków mających

¹ Ustawa z dnia 29 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty i innych ustaw, zwana dalej ustawą nowelizującą ustawę oświatową.

² Art. 1 pkt 5 Ustawy nowelizującej ustawę oświatową.

zastosowanie w przypadku zaistnienia zmian organizacyjnych, mających wpływ na zatrudnienie nauczycieli na podstawie mianowania w szkołach publicznych.

Zarys historyczny

Przeniesienie w stan nieczynny było znane już w przedwojennym prawodawstwie. Istniała specyficzna regulacja odnosząca się do wybranych funkcjonariuszy publicznych, wtedy też została po raz pierwszy wprowadzona do polskiego prawodawstwa. Według art. 53 Ustawy o stosunkach służbowych nauczycieli z dnia 1 lipca 1926 r.³, Minister Oświaty mógł przenieść nauczyciela w stan nieczynny. Przepis ten wręcz identycznie jak obecnie uregulował uprawnienia i obowiązki nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym. Regulacja z międzywojnia była wzorem dla przepisów o stanie nieczynnym nauczyciela obowiązujących na gruncie Karty Nauczyciela⁴.

Obecnie obowiązująca pragmatyka pierwotnie przewidywała przepis, zgodnie z którym, w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć dyrektor szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy lub na wniosek nauczyciela przenosi go w stan nieczynny. Takie brzmienie zostało nadane art. 20 Karty ustawą z 18 lutego 2000 r. Przed 6 kwietnia 2000 r., kiedy to nowelizacja weszła w życie, w razie konieczności redukcji zatrudnienia dyrektor szkoły przenosił nauczyciela w stan nieczynny lub na wniosek nauczyciela rozwiązywał z nim stosunek pracy. Zmiana art. 20 ust. 1 Karty była zatem o tyle istotna, że wprowadziła odwrócenie zasad postępowania dyrektora szkoły, w przypadkach gdy zostały spełnione przesłanki uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy lub przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny. W jej rezultacie nastąpiło ograniczenie ochrony stosunku pracy nauczyciela. Nauczyciel, który zechce przejść w stan nieczynny i kontynuować zatrudnienie, nie może pozostawać bierny (jak przed 6 kwietnia 2000 r.), lecz powinien podjąć określone czynności, tj. wystąpić ze stosownym wnioskiem do dyrektora szkoły. Odwrócenie tych czynności pozostawia też pod znakiem zapytania możliwość złożenia odwołania od wypowiedzenia stosunku pracy, w momencie kiedy nauczyciel skutecznie składa wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, o czym będzie mowa dalej.

³ Ustawa o stosunkach służbowych nauczycieli z dnia 1 lipca 1926 r.

⁴ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r., Karta Nauczyciela, powoływana dalej jako „Karta”, „KN” lub „pragmatyka nauczycielska”.

Istota instytucji stanu nieczynnego

Instytucja stanu nieczynnego nie jest znana powszechnemu prawu pracy. Stanowi ona wyjątek od ogólnych przepisów o zmianie warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika. Uzasadnieniem normatywnym wyróżnienia stosunku pracy nauczyciela jest wykonywanie zadań o szczególnym znaczeniu publicznym, w postaci edukacji i wychowania⁵. Zadania te mają kluczowe znaczenie dla prawidłowego ukształtowania wiedzy i umiejętności uczniów, a co za tym idzie kształtują przyszłość pokoleń. Jej konstytucyjnej podstawy należy poszukiwać w art. 70 ust. 4 Konstytucji, zapewniającego tworzenie systemu opartego na równym dostępie do systemu kształcenia oraz wpieranie indywidualnych potrzeb uczniów przez tworzenie ram instytucjonalnych takiej pomocy. Rozszerza on jednak perspektywę spojrzenia na instytucje prawnopracownicze odnoszące się do nauczycieli. Wyróżnia bowiem reżim ochrony ich ze względu na realizowanie zadań państwa.

Konieczne jest zwrócenie uwagi, że przepis ten ma zastosowanie tylko do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, a co za tym idzie tylko zatrudnionych w szkołach publicznych, a więc dyrektor szkoły niepublicznej nie może przenieść nauczyciela w stan nieczynny na podstawie przepisów Karty Nauczyciela. Ustawodawca wprowadza dyferencjację ochrony stosunku pracy nauczyciela, bowiem nauczyciele zatrudnieni na podstawie umowy o pracę nie mogą korzystać z ochrony związanej z przeniesieniem w stan nieczynny. Wybór tej grupy nauczycieli można uzasadnić posiadaniem przez nich największego doświadczenia zawodowego i przygotowania do dalszego wykonywania zawodu, stąd są w stanie świadczyć wysokiej jakości pracę w ramach realizacji misji oświatowej.

Pojawia się jednak problem, czy postanowienia swoistych źródeł prawa pracy mogą przewidywać możliwość przejścia w stan nieczynny nauczyciela w szkole innej niż publiczna. W przekonaniu autora, taka sytuacja jest dopuszczalna z uwagi na możliwość korzystniejszego uregulowania sytuacji prawnopracowniczej niż jest przewidziane w Kodeksie pracy lub innych ustawach regulujących sytuację pracowniczą, wynika to z art. 9 kodeksu pracy⁶. Takie uregulowanie mogłoby być rozciągnięte również na osoby zatrudnione na umowach o pracę. W realiach obecnej sytuacji gospodarczej, na rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na nauczycieli wprowadzenie takiego rozwiązania jest mało prawdopodobne.

⁵ W. Jędrzychowska, *Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny (z przyczyn dotyczących pracodawcy)*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, Kraków 2003, s. 257.

⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, zwany w dalszej części tekstu k.p.

Przeniesienie w stan nieczynny oznacza zmianę warunków pracy i płacy nauczyciela. Pozostawanie w stanie nieczynnym nie powoduje zakończenia stosunku pracy nauczyciela. Dopiero upływ 6-miesięcznego okresu, liczonego od dnia przejścia w stan nieczynny powoduje wygaśnięcie stosunku pracy albo odmowa powrotu do pracy po przywróceniu powoduje ten sam skutek. Stosunek pracy trwa nadal, ale ulegają zawieszeniu lub modyfikacji niektóre składające się na jego treść prawa i obowiązki stron. W szczególności nauczyciel przeniesiony w stan nieczynny nie może wykonywać pracy z przyczyn od siebie niezawinionych.

Zgodnie z art. 20 ust. 7 Karty: *Dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji.* Przywrócenie do pracy może wystąpić zarówno w przypadku, kiedy pojawi się rzeczywiście potrzeba utworzenia nowej klasy czy stworzenie nowego programu zajęć. Taka sytuacja zdarza się rzadko w trakcie trwania roku szkolnego. Za zasadne wydaje się uznać, że możliwość taka powstaje również w sytuacji odejścia nauczyciela na urlop rodzicielski albo urlop dla podratowania zdrowia. Za taką wykładnią przemawiał brak określenia przez ustawodawcę, kiedy „powstaje możliwość”. Zdaniem autora, powstaje ona zawsze wtedy, kiedy potrzebna jest stała lub okresowa zmiana nauczyciela danej klasy, jak również powierzenie nauczycielowi nowej klasy. Inna wykładnia prowadziłaby do faktycznego braku możliwości zastosowania tego przepisu, gdyż powołanie nowej klasy w trakcie trwania roku szkolnego jest zjawiskiem znikomym. W przypadku nieprzywrócenia nauczyciela, pomimo powstania potrzeby utworzenia nowego „etatu” nauczycielowi pozostającemu w stanie nieczynnym przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy.

Nauczyciel podczas stanu nieczynnego zgodnie z treścią art. 20 ust. 6 KN, zachowuje prawo do wynagrodzenia zasadniczego i innych świadczeń pracowniczych do czasu ustania stosunku pracy. Pojęcie innych świadczeń pracowniczych oznacza wszystkie składniki wynagrodzenia nauczyciela, które są określone w art. 30 Karty⁷. Do nich zalicza się: dodatek motywacyjny, dodatek funkcyjny, dodatek za wysługę lat itp. Nauczyciel, którego stosunek pracy wygasa nie ma jednak w przeciwieństwie do nauczyciela, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyny dotyczącej pracodawcy prawa do odprawy, ze względu na brak przepisu, który takie uprawnienie przyznawałby.

⁷ Ibidem, s. 258.

Pojęcie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmianę planu nauczania

W Karcie Nauczyciela przewidziany został specjalny tryb rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami, których sytuacja prawna regulowana jest całkowicie przepisami tej pragmatyki zawodowej⁸. Tryb ten stanowi *lex specialis* w stosunku do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁹, a co za tym idzie przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych mają zastosowanie tylko wtedy, gdy ustawa szczególna zawiera w swej treści przepis odsyłający do niej.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 KN, w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć dyrektor rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Uruchomienie tego trybu jest dopuszczalne tylko i wyłącznie w 2 przypadkach wskazanych w przepisie. Przesłanki stanowią alternatywę łączną, wystarczy zaistnienie tylko jednej przesłanki. Za częściową likwidację szkoły uważa się statutową zmianę polegającą na rezygnacji przez placówkę z realizacji określonej grupy zadań¹⁰. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie pensum godzin pracy w trybie określonym w art. 22 ust. 2 Karty. Przepis ten stanowi, że z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20. Wyjaśnienie poszczególnych przesłanek, zawartych w art. 20 ust. 2 KN, jest niezbędne do ustalenia, kiedy nauczyciel może przejść w stan spoczynku.

Zmiany organizacyjne oznaczają zmiany pozastatutowe o charakterze obojętnym dla zakresu dotychczasowej działalności oświatowej, jednakże wpływają

⁸ Ustawie bezwzględnie podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w szczególności w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz zakładach kształcenia i placówkach doskonalenia nauczycieli działających na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.), z zastrzeżeniem ust. 2 pkt 1a, 1b oraz pkt 2 lit. A. Zgodnie z przepisem, zakresem podmiotowym ustawy są objęci wszyscy nauczyciele zatrudnieni w placówkach oświatowych, dla których organem prowadzącym szkołę jest jednostka samorządu terytorialnego.

⁹ Dalej nazywana ustawą o zwolnieniach grupowych.

¹⁰ M. Zajac-Rzosińska, J. Jakubowski, *Karta Nauczyciela. Komentarz*, Wyd. LexisNexis, Warszawa 2014.

ce na zmniejszenie potrzeb kadrowych, np. likwidacja klasy. To właśnie to drugie pojęcie będzie odnosiło się do postępujących zmian liczby uczniów będących refleksem niżu demograficznego.

Przepis ten nie ma jednak zastosowania do przejścia zadań jednej placówki oświatowej na inną. Sąd Najwyższy w jednym z orzeczeń wyraził pogląd, że przejście zadań dydaktycznych w zakresie kształcenia uczniów przez inną szkołę stanowi przejście części zakładu pracy przez innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.) i nie oznacza wewnętrznych zmian organizacyjnych dotychczasowego pracodawcy, uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela¹¹. W innym orzeczeniu SN wyraził podobny pogląd, częściowa likwidacja szkoły, zmiany organizacyjne i zmiany planu nauczania uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, tylko wówczas, gdy zadania szkoły wykonywane przez nauczyciela nie podlegają przekazaniu innej placówce oświatowej¹². Pogląd ten ma także swoje podstawy na gruncie orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich wydanym na tle dyrektywy 77/187, zastąpionej przez dyrektywę 2001/23, gdzie prezentowany jest analogiczny pogląd¹³. Trzeba bowiem mieć na uwadze, że przepisy regulujące kwestię transferu zakładu pracy mają charakter gwarancyjny, ich celem jest ochrona pracowników przed niekorzystnymi dla nich skutkami różnorodnych przekształceń zakładów pracy.

Należy zaznaczyć, że nie każda zmiana organizacyjna szkoły lub częściowa likwidacja zobowiązuje dyrektora szkoły do rozwiązywania stosunków pracy albo do przenoszenia nauczycieli w stan spoczynku, ale tylko taka, która powoduje zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Stało się to przedmiotem orzeczenia SN, zmiany planu nauczania odnosić należy do liczby godzin przewidywanych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania (zajęć) w poszczególnych klasach w porównaniu do roku poprzedniego¹⁴. Relacja ta ma postać związku przyczynowego. W. Jędrzychowska-Jaros wyraziła pogląd, że istotne jest zmniejszenie liczby uczniów dla tego typu zmian organizacyjnych¹⁵. Ważne jest natomiast, aby taka zmiana organizacyjna była skutkiem zmniejszenia liczby uczniów. Za każdym razem należy wykazać w toku postępowania sądowego, że każde zmniejszenie pensum godzin nauczy-

¹¹ Wyrok SN z dnia 26 stycznia 2000 r., sygn. akt I PKN 489/99.

¹² Wyrok SN z dnia 2 marca 2005 r., sygn. akt I PK 271/04.

¹³ Orzeczenie z 19 maja 1992 r., C-29/91 w sprawie S.R. Stichting.

¹⁴ Wyrok SN z dnia 18 lutego 2013 r., II PK 146/12.

¹⁵ W. Jędrzychowska-Jaros, *Stosunek pracy nauczyciela mianowanego*, Wyd. LexisNexis, Warszawa 2011.

ciela było podyktowane rzeczywistą zmianą organizacyjną szkoły lub częściowa likwidacja zobowiązuje dyrektora szkoły.

Kluczowe jest więc postawienie pytania, jak należy ocenić zmiany, o których mowa wyżej, jeżeli one naruszały przepisy prawa. Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny może nastąpić, jeżeli dochodzi do faktycznej likwidacji szkoły albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie oddziałów szkoły, nawet wtedy, gdy likwidacja ta lub zmiany następują z naruszeniem przepisów proceduralnych¹⁶. W przywołanej sprawie powód kwestionował brak zaistnienia przesłanki z powodu braku uzyskania opinii Rady Pedagogicznej, w toku przekształceń organizacyjnych. Zdaniem SN, nie wynika z przepisu, żeby do zmian organizacyjnych musiało dochodzić według ściśle określonej procedury, a co za tym idzie mają znaczenie tylko faktyczne zmiany oderwane od elementów prawnych. Teza uzasadnienia tego wyroku nie stoi w sprzeczności z możliwością badania „pozorności” zmian organizacyjnych. Pozorność ma miejsce wtedy, gdy zmiany te występują celem zwolnienia nauczyciela, pomimo braku rzeczywistej potrzeby zmniejszenia ilości godzin wymagających zatrudnienia nauczyciela. Taka sytuacja odnosi się do faktycznej likwidacji „etatu”, a nie do czysto proceduralnych czynności.

Do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem stosuje się przepis art. 30 § 3 i 4 k.p. w zw. z art. 91c KN w zw. z art. 5 k.p. Określa on minimum postanowień, które powinno zawierać wypowiedzenie, czyli przyczynę wypowiedzenia i pouczenie o prawie do odwołania do sądu pracy. Z uwagi, że do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn nietyczących pracownika konieczne jest przyjęcie kryteriów doboru do zwolnienia pracownika albo na jego wniosek do przeniesienia w stan nieczynny. W tym zakresie istnieje bogaty dorobek orzecznictwa SN. Zgodnie z jednym z wyroków SN, przy ocenie, czy zmiany organizacyjne uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela, należy uwzględnić wszystkie posiadane przez niego kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotu, którego nauczał. Wybór do zwolnienia jednego z kilku nauczycieli nauczających określonego przedmiotu wymaga porównania ich sytuacji zawodowej w szczególności w zakresie: stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, zakresu wykształcenia przydatnego w pracy nauczyciela, stopnia awansu zawodowego, uprawnień do nauczania jednego lub kilku przedmiotów, osiągnięć dydaktycznych¹⁷.

¹⁶ Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 581/99.

¹⁷ Wyrok SN z dnia 22 stycznia 2015 r., sygn. akt III PK 56/14.

Wniosek o przejście w stan nieczynny

Do przejścia w stan nieczynny może dojść tylko i wyłącznie na pisemny wniosek zainteresowanego nauczyciela. Niedopuszczalne jest więc *a contrario* przeniesie nauczyciela w stan nieczynny z urzędu, takie przeniesienie będzie bezskuteczne. Wniosek zawsze stanowi podstawę obowiązku do przeniesienia w stan nieczynny. Samo złożenie wniosku pociąga za sobą zakaz rozwiązania stosunku prawnego¹⁸.

Termin na złożenie wniosku wynosi 30 dni od dnia doręczenia nauczycielowi wypowiedzenia stosunku pracy. Jest to termin zawity w rozumieniu przepisów prawa cywilnego. Jego upływ powoduje wygaśnięcie uprawnienia do przejścia w stan nieczynny. Na gruncie tego przepisu pojawia się problem, co jeśli pracodawca wprowadzi w błąd pracownika, co do długości terminu. Słuszną odpowiedzią wydaje się uznanie, że mimo tego okoliczność ta nie wyłącza negatywnych konsekwencji dla nauczyciela. Ustawodawca nie przewidział bowiem przepisu szczególnego, regulującego tę kwestię i stanowiącego podstawę do takiego przywrócenia. Inny problem dotyczy możliwości złożenia wniosku przed złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy. Takie rozwiązanie jest dopuszczalne i pracownik będzie posiadał uprawnienie do przejścia w stan nieczynny, jeśli zaistnieją przesłanki o których mowa powyżej. Za taką wykładnią przemawia alternatywność tych żądań.

Roszczenia związane z ustaniem stosunku pracy nauczyciela w stanie nieczynnym

Zgodnie z art. 20 ust. 7 KN, dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji. Odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy. W przypadku nieprzywrócenia nauczyciela, pomimo powstania potrzeby utworzenia nowego „etatu”, nauczycielowi pozostającemu w stanie nieczynnym przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, czemu dał wyraz SN, w niniejszym orzeczeniu „wygaśnięcia stosunku pracy z powodu niewykonania przez dyrektora obowiązku przywrócenia do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym, w razie powstania możliwości podjęcia przez niego pracy w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Kar-

¹⁸ Uzasadnienie do Wyroku SN z dnia 18 grudnia 2002 r., sygn. akt I PK 15/02.

ta Nauczyciela, [...]), nauczyciel może się domagać przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, przez co należy rozumieć zatrudnienie na stanowisku (tym samym lub innym), na którym dyrektor szkoły był obowiązany go zatrudnić zgodnie z art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela”¹⁹. Roszczenie takie ma jednak zastosowanie do zdarzeń, które nastąpiły w trakcie pozostawania nauczyciela w stanie nieczynnym, a nie po wygaśnięciu stosunku pracy. Z chwilą wygaśnięcia były nauczyciel tylko może się domagać przywrócenia na podstawie faktu, że potrzeba zatrudnienia nauczyciela pojawiła się w czasie, kiedy jeszcze pozostawał w stanie nieczynnym.

Zgodnie z treścią art. 20 ust. 5c zd. 2, z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa albo z chwilą odmowy. Przepis ten jest jedną ze szczególnych podstaw zakończenia stosunku pracy poprzez jego wygaśnięcie. Stosunek pracy wygasa niezależnie od woli stron, z mocy prawa, w przypadku wystąpienia jednego ze zdarzeń określonych w kodeksie pracy lub przepisach szczególnych²⁰. Instytucja wygaśnięcia stosunku pracy jest w myśl art. 63 k.p. umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych. Brzmienie tego przepisu zdaje się wskazywać, że zdarzenia powodujące wygaśnięcie umowy o pracę są określone w prawie pracy wyraźnie i wyczerpująco, a zatem takiego skutku nie może wywołać zdarzenie, z którym ustawa nie łączy ustania stosunku pracy z powodu jego wygaśnięcia. Pracownik może żądać ustalenia faktu prawnego, który spowodował ustanie stosunku pracy, jeżeli ma w tym interes prawny. Wygaśnięcie stosunku pracy jest zdarzeniem prawnym, który z mocy samego prawa powoduje ustanie stosunku pracy. Oznacza to, że nie ma konieczności złożenia oświadczenia o wygaśnięciu stosunku pracy, gdyż będzie ono irrelevantne dla skutku powstałego *ex lege*. Katalog przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy jest katalogiem zamkniętym, co wynika wprost z art. 63 k.p., zgodnie z którym umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Przepis ten ma zastosowanie także do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę. Regulacja z art. 20 ust. 5c zd. 2 nie miała tylko i wyłącznie na celu uczynienie zadość obowiązkowemu uregulowaniu przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy w akcie ustawowym, jej celem jest zapewnienie pewności obrotu prawnego pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. W przypadku braku uregulowania tego problemu obowiązek ponownego zatrudnienia nauczyciela w stanie nieczynnym istniałby nieprzerwanie aż do ustania stosunku pracy z takim nauczycielem na innej podstawie prawnej.

¹⁹ Wyrok SN z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 118/09.

²⁰ D. Dorre-Kolasa, *Ustanie stosunku pracy*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. Baran, Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 251.

Uregulowanie ustania stosunku pracy generuje jednak liczne problemy. Po pierwsze ubezskuteczenie wypowiedzenia stosunku pracy stawia pod znakiem zapytania możliwość złożenia odwołania do sądu pracy od wypowiedzenia stosunku pracy. W przekonaniu autora skuteczne złożenie wniosku o przejście w stan nieczynny zawsze będzie powodowało obowiązek oddalenia powództwa przez sąd z uwagi na brak rozwiązania stosunku pracy, na podstawie wypowiedzenia. Wypowiedzenie bowiem staje się bezskuteczne, jeśli pracownik dochował wszelkich wymogów formalnych zawartych w art. 20 ust. 5c zd. 1 KN. Takie stanowisko koresponduje z poglądami wyrażanymi przez między innymi Małgorzatę Gersdorf, na gruncie art. 45 k.p. Roszczenia pracownicze mają bowiem na celu ubezskuteczenie czynności niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, a nie samoistne stwierdzenie prawidłowości lub zasadności takiego rozwiązania, a co za tym idzie, skoro oświadczenie pracodawcy nie wywołuje skutków prawnych, z powodu złożenia wniosku, to tym samym nie przyznaje roszczeń pracownikowi opartych na przepisie art. 45 k.p.

Zdaniem autora istnieje jednak możliwość złożenia odwołania od przeniesienia w stan nieczynny. Nie jest to to samo, co odwołanie od wypowiedzenia stosunku pracy. Odwołanie takie miałyby podstawę w art. 67 k.p. w zw. z art. 91c KN w zw. z art. 5 k.p. Za przyjęciem takiej interpretacji przemawia stanowisko, że sytuacja nauczyciela, który został przeniesiony w stan nieczynny nie może być gorsza od sytuacji nauczyciela, któremu został wypowiedziany stosunek pracy. Sąd badający prawidłowość przejścia w stan nieczynny mógłby dokonać kontroli procedury co do zdolności do czynności prawnych podmiotów stosunku, zachowania terminów, ponadto mógłby kontrolować kryteria doboru pracownika.

Problematyczną kwestią jest, czy nauczyciel może uchylić się od skutków przejścia w stan nieczynny poprzez złożenie oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli wywołanego wadą oświadczenia woli, taką jak: błąd, groźba lub podstęp²¹. Wniosek o przejście w stan nieczynny zawsze będzie stanowił oświadczenie woli nauczyciela. Wyraża on zatem wolę o „chęci” zmiany swojego statusu zawodowego. Przepisy o wadach oświadczeń woli mają zastosowanie do wszelkich oświadczeń. Podstawą prawną do stosowania ich jest art. 88 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. KN. Oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli jest uprawnieniem prawnokształtującym. Dla skuteczności takiego złożenia oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli, konieczne jest spełnienie przesłanek: formalnej, w postaci złożenia na piśmie oświadczenia oraz ograniczenia temporalnego. Oświadczenie takie musi być złożone w ciągu roku liczonego od dnia jego wykrycia lub w przypadku groźby od dnia, kiedy stan obawy ustał.

²¹ W. Jędrzychowska-Jaros, op. cit.

W judykaturze można znaleźć między innymi pogląd, że „błąd, o którym mowa w art. 84 k.c., obejmuje także błąd co do prawa, co dotyczy m.in. mylnego wyobrażenia o skutkach prawnych wynikających ze złożonego oświadczenia woli”²². Wydaje się, że taka sytuacja mogłaby mieć miejsce, kiedy nauczyciel nie zdawałby sobie sprawy ze skutku wiążącego się z ustaniem stosunku pracy. Pojawia się jednak pytanie, czy skoro jest to prawo podmiotowe nauczyciela do złożenia wniosku, to czy pracodawca może ponosić ujemne konsekwencje niezapoznania się nauczyciela z obowiązującym prawem. W przekonaniu autora powołanie się na błąd musiałyby wynikać tylko z powodu wprowadzenia w błąd przez dyrekcję szkoły, co do samych skutków prawnych, pozbawiając możliwości nauczyciela zapoznania się z jego prawami i obowiązkami. Z perspektywy dowodowej okoliczność tę bardzo trudno byłoby wykazać.

Nieco inaczej przedstawia się możliwość uchylecia z powodu groźby bezprawnej. W przypadku zaistnienia takiego zdarzenia możliwe byłoby uchYLECIE się od skutków prawnych oświadczenia woli zawierającego wniosek o przejście w stan nieczynny. Sytuacja taka mogłaby mieć miejsce w chwili zaproponowania przez pracodawcę wystąpienia z własną inicjatywą złożenia wniosku, a w przypadku odmowy mogłyby pojawić się nieprzyjemne skutki.

Na koniec warto zaznaczyć, że pracownik-nauczyciel posiada prawo ustalenia wygaśnięcia stosunku pracy w formie powództwa o ustalenie na podstawie art. 189 k.p.c. Jeżeli pracownik występuje z roszczeniem o pozytywne ustalenie faktu prawnego, który spowodował wygaśnięcie stosunku pracy, to organy orzekające obowiązane są orzec o rzeczywistej przyczynie zakończenia stosunku pracy, niezależnie od jej skonkretyzowania przez pracownika²³.

Postulaty *de lege ferenda*

Analizując powyższe regulacje prawne, można dojść do wniosku, że instytucja stanu nieczynnego w rzeczywistości rzadko gwarantuje możliwość ponownego zatrudnienia. Na dyrektorze szkoły ciąży obowiązek przywrócenia do pracy w okresie 6 miesięcy od dnia przejścia w stan nieczynny nauczyciela, potem on wygasa. Biorąc pod uwagę, że rok szkolny trwa od 1 września do 31 sierpnia, a wypowiedzenie z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 KN można złożyć nie później niż 3 miesiące przed zakończeniem roku szkolnego, oznacza to, że najpóźniej do przywrócenia mogłoby dojść w połowie trwającego już roku szkolnego. W praktyce nie tworzy się nowych klas w trakcie roku, a co za tym idzie przepis ten w praktyce nie gwarantuje przywrócenia, bowiem pojawienie

²² Postanowienie SN z 29 listopada 2012 r., II CSK 171/2012.

²³ Wyrok SN z 13 marca 1984 r., I PRN 23/84, OSPiKA 1985, nr 6 poz. 120.

się w takim okresie nowych potrzeb kadrowych jest mało prawdopodobne, z wyjątkiem zdarzeń losowych, takich jak: śmierć, choroba czy ciąża nauczycielki.

Należy postulować zmianę tego okresu na co najmniej 13 miesięcy od dnia przejścia w stan nieczynny, chroniłoby to nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania przed pominięciem go przy nowym zatrudnianiu nauczycieli z początkiem kolejnego roku szkolnego, oczywiście pod warunkiem obiektywnej możliwości powstania „nowego etatu”.

Przy takim rozwiązaniu potencjalnym problemem dla pracodawcy byłby obowiązek wypłaty wynagrodzenia wraz z dodatkami przez okres stanu nieczynnego. Stąd pojawia się postulat ograniczenia tej wypłaty do 6 miesięcy, natomiast przez pozostałą część okresu nauczyciel nie otrzymywałby żadnego wynagrodzenia. W takim stanie rzeczy mógłby pracować, co obecnie nie jest wykluczone przez przepis art. 20 ust. 8 KN.

Podsumowanie

Instytucja stanu nieczynnego występująca w pragmatyce nauczycielskiej od 1926 r., która ma na celu zwiększenie pewności zatrudnienia nauczycieli posiada wiele wad konstrukcyjnych. Ustawodawca, nowelizując pragmatykę zawodową nauczyciela w 2000 r., nie rozważył zasadniczych problemów jak prawo do sądu w zakresie uprzednio wadliwie złożonego wypowiedzenia. Ponadto, konstrukcja przywrócenia do pracy budzi liczne wątpliwości, bowiem możliwości przewidziane w tym przepisie bardzo rzadko mogą wystąpić w praktyce. Warto sobie na koniec postawić pytanie, czy potrzebna jest instytucja przejścia w stan nieczynny w obecnym kształcie prawnym? W przypadku tego zawodu instytucja ta mimo wszystko wydaje się zbędna, gdyż tak naprawdę nie służy ona interesowi uczniów i zaspokojeniu ich potrzeb oświatowych, tylko stwarza możliwość przyszłego powrotu nauczyciela do tej samej placówki. W obecnym kształcie jest to jednak pozorna możliwość, co zostało przedstawione już wcześniej, więc pozorny przepis nie powinien istnieć w systemie, gdyż nie służy celowi dla którego został stworzony. Ciężko jest ocenić skutki regulacji, jaka została wcześniej zaproponowana, gdyż nigdy podobne rozwiązania w Polsce nie obowiązywały, na pewno jednak oddawałaby lepiej wtedy istotę stanu nieczynnego.

Bibliografia

Wydawnictwa zwarte

1. Dorre-Kolasa D., *Ustanie stosunku pracy*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. Baran, Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2013.
2. Gersdorf M., Rączka K., Rączkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Wyd. LexisNexis, Warszawa 2014.

3. Jędrychowska-Jaros W., *Stosunek pracy nauczyciela mianowanego*, Wyd. LexisNexis, Warszawa 2011.
4. Zajac-Rzosińska M., Jakubowski J., *Karta Nauczyciela. Komentarz*, Wyd. LexisNexis, Warszawa 2014.

Artykuły naukowe

1. Jędrychowska W., *Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny (z przyczyn dotyczących pracodawcy)*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, Kraków 2003.

Orzeczenia sądowe

1. Orzeczenie z 19 maja 1992 r., C-29/91 w sprawie S.R. Stichting.
2. Wyrok SN z dnia 26 stycznia 2000 r., sygn. akt I PKN 489/99.
3. Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 581/99.
4. Wyrok SN z dnia 18 grudnia 2002 r., sygn. akt I PK 15/02.
5. Wyrok SN z dnia 2 marca 2005 r., sygn. akt I PK 271/04.
6. Wyrok SN z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 118/09.
7. Postanowienie SN z 29 listopada 2012 r., II CSK 171/2012.
8. Wyrok SN z dnia 18 lutego 2013 r., II PK 146/12.
9. Wyrok SN z dnia 22 stycznia 2015 r., sygn. akt III PK 56/14.

Akty prawne

1. Ustawa o stosunkach służbowych nauczycieli z dnia 1 lipca 1926 r.
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141.
3. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela., Dz.U. 1982 nr 3 poz. 19.
4. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483.
5. Ustawa z dnia 29 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty i innych ustaw, Dz.U. 2016 poz. 35.

Streszczenie

Celem artykułu jest przedstawienie procedur związanych z zakończeniem zatrudnienia nauczyciela mianowanego w szkole publicznej z przyczyn niedotyczących pracownika. Problem ten ma doniosłe znaczenie w czasie występowania niżu demograficznego, zmniejszającego zapotrzebowanie na pracę nauczyciela. Niż demograficzny stanowi przyczynę, która jest niezależna od pracownika. Artykuł przedstawia regulację w świetle historycznym i poddaje pod rozagę postulaty *de lege ferenda*. Ustawodawca ustanowił w art. 20 Karty Nauczyciela szczególny tryb rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych albo z powodu częściowej likwidacji zakładu pracy. Tryb ten ma na celu lepszą ochro-

nę stosunku pracy niż wynika to z przepisów ogólnych zawartych w Ustawie o zwolnieniach grupowych. W przepisach Karty Nauczyciela jako przykładowa instytucja mająca zapewnić pełniejszą ochronę stosunku pracy nauczyciela mianowanego oraz dyplomowanego została przewidziana instytucja przejścia w „stan nieczynny”. Instytucja ta oddaje *quasi*-urzędniczy charakter zawodu nauczyciela. Rozwiązanie to jest podobne do przepisów ustawy o Korpusie Służby Cywilnej. Jej istota sprowadza się do obowiązkowego przywrócenia z urzędu nauczyciela do pracy w danej placówce oświatowej, kiedy zaistnieje potrzeba utworzenia nowego miejsca pracy w okresie 6 miesięcy od dnia złożenia wniosku o przejście w stan spoczynku.

Inactive status in Teacher Charter

Summary

The aim of this article is to present the procedure of termination of a contract of employment with a teacher employed by a state-run school on grounds not related to the employee, in particular placing on inactive status. This problem is of significant importance in the times of baby bust, when the demand for teaching services is decreasing. Baby bust is a ground for terminating employment that is not related to the employee. The article presents the legal regulation in historical perspective and demonstrates legislative proposals. The legislator in the article 20 of the Teacher Charter established a particular procedure of termination of the contract of employment on the organisational grounds or due to partial liquidation of the employer. This procedure aimed at giving better protection measures to teachers in comparison with the general regulation of the Act on group layoffs. Pursuant to the Teacher Charter, the institution aiming at protecting employment status of senior teachers was established under the name of „placing on inactive status”. This institution reflects the quasi-clerkship status of the teacher profession. This solution is similar to that provided by the Act on Civil Service. Its core is based on the requirement to re-employ the teacher in a given school in case there is a need to create a new workplace within 6 months from the date of inactive teacher’s application to retire.