

Przyczyny, podstawa prawna

□ Przeniesienie w stan nieczynny jest szczególnym uprawnieniem nauczyciela, z którego może skorzystać w sytuacji, gdy następuje częściowa likwidacja szkoły lub innej placówki oświatowej w której jest zatrudniony. Częściowa likwidacja może polegać np. na likwidacji szkoły filialnej (w sytuacji, gdy szkoła macierzysta, której filia jest podporządkowana, nadal ma funkcjonować), redukcji zakresu nauczania (np. likwidacji w ramach zespołu szkół gimnazjum, albo szkoły podstawowej – gdy szkoła podstawowa jest połączona z gimnazjum w jeden zespół szkół) itp. Nauczyciel może być także przeniesiony w stan nieczynny w sytuacji zmian organizacyjnych, uniemożliwiających dalsze jego zatrudnienie na danym stanowisku, z powodu: zmniejszenia liczby klas lub oddziałów, zmniejszenia liczby godzin nauczania danego przedmiotu z uwagi na zmniejszenie liczby uczniów, zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć.

Jeżeli zajdą powyższe okoliczności, nauczyciel ma prawo złożenia wniosku na piśmie o przeniesienie w stan nieczynny. Jak wynika z brzmienia art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm. – dalej K.N.), przeniesienie w stan nieczynny wymaga złożenia przez nauczyciela stosownego wniosku do dyrektora szkoły. Sam więc dyrektor – jako pracodawca – nie ma obecnie prawa przenoszenia nauczyciela w stan nieczynny wyłącznie z własnej inicjatywy.

Dyrektor szkoły jest zobowiązany do poinformowania nauczyciela o możliwości przejścia - na jego wniosek - w stan nieczynny. Informacja taka może być przekazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy. Zarazem nauczyciel nie ma obowiązku złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny przed wypowiedzeniem mu przez dyrektora szkoły stosunku pracy – takie wnioski wynikają z wykładni przedstawionej przez Sąd Najwyższy w wyroku z 18 grudnia 2002 r. (I PK 15/02, OSNP 2004/12/207). Zarazem w uzasadnieniu do wskazanego orzeczenia SN stwierdził, że sposób, ani forma, ani termin powiadomienia nauczyciela o przysługującym mu uprawnieniu do przejścia w stan nieczynny nie zostały w przepisach określone. To oznacza, że informacja o możliwości przeniesienia w stan nieczynny może być nauczycielowi przekazana przez dyrektora szkoły w jakikolwiek (mniej lub bardziej sformalizowany) sposób, dyrektor który uzna za właściwy. Nauczyciel może być wobec tego zawiadomiony o możliwości przejścia w stan nieczynny na piśmie lub ustnie. Informacja może mu być podana w osobnym piśmie poprzedzającym wypowiedzenie stosunku pracy lub zbiegającym się w czasie z tą czynnością, ale także w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu.

Należy pamiętać, że przeniesienie w stan nieczynny nie jest równoznaczne z wypowiedzeniem stosunku pracy. Zatrudnienie nie ustaje, podlega jedynie „zawieszeniu” na czas określony. W związku z tym nie wymaga ono zachowania okresu wypowiedzenia (por. wyrok SN z 11 września 2001 r., I PKN 616/00, OSNP 2003/17/412). W szczególności wniosek nauczyciela nie

musi być złożony na 3 miesiące przed zakończeniem roku szkolnego (por. wyrok SN z 11 września 2001 r., I PKN 610/00, OSNP 2003/15/356).

Zarazem – w razie złożenia przez dyrektora szkoły – nauczyciel nie jest związany wyznaczonym mu przez dyrektora szkoły terminem do złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, jeżeli w piśmie dyrektora o wypowiedzeniu stosunku pracy został zawarty taki termin, który jest krótszy niż określony w art. 20 ust. 5c K.N. Zgodnie bowiem z tym przepisem, wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Po upływie 30-dniowego terminu wskazanego wyżej to wniosek nauczyciela o przeniesienie w stan nieczynny jest bezskuteczny prawnie.

Uprawnienia placowe

Przeniesienie w stan nieczynny następuje na czas określony – 6 miesięcy (art. 20 ust. 5c K.N.). Zgodnie z art. 20 ust. 6 K.N. nauczycielowi przeniesionemu w stan nieczynny przysługują następujące świadczenia placowe:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- dodatki socjalne, o których mowa w art. 54 K.N., tj. dodatek mieszkaniowy i dodatek za pracę na wsi.

Niezależnie od nich nauczycielowi przysługują także „inne świadczenia pracownicze”, którymi mogą być np. urlop dla poratowania zdrowia (zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 14 lipca 1999 r. I PKN 156/99, OSNP 2000/19/714), świadczenia rzeczowe, świadczenia z funduszu socjalnego itp.

W świetle powyższych przepisów uznać należy, że w zakresie wynagrodzenia nauczyciel ma podczas pozostawania w stanie nieczynnym prawo wyłącznie do wynagrodzenia zasadniczego. Wynagrodzenie nauczycielskie składa się bowiem z kilku elementów, którymi są, zgodnie z art. 30 ust. 1 K.N.:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy,
- 3) wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw,
- 4) nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Skoro więc K.N. wskazuje na pozostawienie nauczycielowi w stanie nieczynnym wyłącznie prawa do wynagrodzenia zasadniczego, to nauczyciel ten nie ma prawa do pozostałych składników wynagrodzenia – chyba, że prawo takie wynika z przepisów placowych obowiązujących w danej szkole (np. gdy regulamin wynagradzania nauczycieli uchwalonych przez gminę dla szkół dla których gmina jest organem prowadzącym, przewiduje możliwość wypłaty nauczycielowi w stanie nieczynnym oprócz wynagrodzenia zasadniczego także dodatku stażowego, motywacyjnego itp.).

Ponieważ w myśl art. 30 ust. 1 pkt 4 K.N., z wynagrodzenia nauczycielskiego wyłączone są świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, uznać należy, że nauczyciel w

stanie nieczynnym również ma do nich prawo.

Poza wynagrodzeniem pobieranym w stanie nieczynnym nauczyciel może również otrzymywać wynagrodzenie za pracę (art. 20 ust. 8 K.N.). Taka sytuacja wystąpi wówczas, gdy nauczyciel w stanie nieczynnym podejmie pracę w:

- tej samej szkole, w której jest zatrudniony,
- w innej szkole,
- w placówce opiekuńczo-wychowawczej.

Podjęcie prac może nastąpić tylko w szczególnych przypadkach, podyktowanych koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia dzieciom opieki w placówce opiekuńczo-wychowawczej. Niezbędny do zatrudnienia jest wniosek nauczyciela, lub dyrektora szkoły w której ma zostać zatrudniony na czas pozostawania w stanie nieczynnym.

Nauczyciel może być w ten sposób zatrudniony w pełnym lub niepełnym wymiarze zajęć. Okres tego zatrudnienia nie może jednak być dłuższy niż okres pozostawania w stanie nieczynnym.

Oznacza to, że z upływem 6-miesięcznego okresu przeniesienia w stan nieczynny drugi stosunek pracy nauczyciela ulega rozwiązaniu. Rozwiązanie drugiego stosunku pracy następuje także z mocy prawa w momencie przywrócenia do pracy (powrotu do zatrudnienia) w trybie art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Przywrócenie do pracy

W przypadku, gdy w danej szkole lub placówce zaistnieje możliwość ponownego zatrudnienia nauczyciela przeniesionego w stan nieczynny, dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do pracy takiego nauczyciela. Warunkiem przywrócenia do pracy jest zatrudnienie takiego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji (art. 20 ust. 7 zd. 1 K.N.).

Jeżeli nie ma możliwości przywrócenia zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć, dyrektor szkoły może nauczycielowi zaproponować zatrudnienie na tym samym lub innym stanowisku na niepełny etat. Jednakże będzie to całkowita zmiana treści stosunku pracy i nie ma ono charakteru kontynuacji poprzedniego zatrudnienia. Wymagane jest wówczas zawarcie nowej umowy o pracę.

Zgodnie z art. 20 ust. 7 zd. 2 K.N. odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela w stanie nieczynnym w sytuacji propozycji przywrócenia do pracy przez dyrektora powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy.

Przykład

Grażyna D., nauczycielka matematyki zatrudniona na podstawie mianowania w zespole szkół została na swój wniosek przeniesiona w stan nieczynny w związku z jego reorganizacją. Przeniesienie nastąpiło z dniem 1 września 2006 r., stosunek pracy miał więc ulec wygaśnięciu z dniem 30 czerwca 2007 r. Tymczasem w listopadzie 2006 r. jedna z nauczycielek zatrudniona w tymże zespole uległa wypadkowi, w wyniku którego otrzymała już w grudniu orzeczenie o utracie zdolności do pracy, w tym samym miesiącu złożyła wniosek o rentę.

Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny

Wpisany przez Administrator
poniedziałek, 14 maja 2012 07:49

Dyrektor zespołu szkół poinformował więc Grażynę D. o przywróceniu do pracy z dniem 2 stycznia 2007 r. Nauczycielka jednak nie wyraziła zgody na podjęcie pracy. W tej sytuacji jej stosunek pracy wygasł już 2 stycznia 2007 r.