Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem. Przeniesienie w stan nieczynny

Zatrudnianie nauczycieli różni się od zatrudniania innych kategorii pracowników. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielami także podlega odrębnym zasadom. Komentarz opisuje rodzaje i zasady zakończenia zatrudniania nauczycieli. Wskazuje uprawnienia i obowiązki pracodawcy i pracownika –nauczyciela.

1. Przeniesienie w stan nieczynny

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 KN, 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). 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). 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).

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 KN. 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 płacowe

Przeniesienie w stan nieczynny następuje na czas określony – 6 miesięcy (art. 20 ust. 5c KN). Zgodnie z art. 20 ust. 6 KN nauczycielowi przeniesionemu w stan nieczynny przysługują następujące świadczenia płacowe:
• wynagrodzenie zasadnicze,
• dodatki socjalne, o których mowa w art. 54 KN, 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), 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 KN:
1) wynagrodzenie zasadnicze,
2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy,
3) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw,
4) nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.
Skoro więc KN 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 płacowych obowiązującej 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 KN, 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 KN). 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 KN.
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 zdanie 1 KN).
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. Wymaganie jest wówczas zawarcie nowej umowy o pracę.
Zgodnie z art. 20 ust. 7 zdanie 2 KN 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 01.03. 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.
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.

2. Rozwiązanie nauczycielskiego stosunku pracy

Wypowiedzenie

Typowe wypowiedzenie stosunku pracy, przypominające wypowiedzenie określone w Kodeksie pracy dotyczy praktycznie tylko nauczycieli zatrudnionych na podstawie umów o pracę, tj. nauczycieli kontraktowych albo nauczycieli mianowanych i dyplomowanych zatrudnionych w niepełnym wymiarze zajęć. Następuje ono za 3-miesięcznym wypowiedzeniem, z końcem roku szkolnego, przy czym ten ostatni termin dotyczy wyłącznie nauczycieli zatrudnionych w placówkach feryjnych (art. 27 ust. 1 KN). W praktyce dyrektorzy szkół powinni więc składać nauczycielom wypowiedzenia nie później niż do końca maja danego roku. Trzymiesięczny termin wypowiedzenia rozpoczyna bowiem bieg od 1 czerwca, a kończy się z dniem 31 sierpnia danego roku.
W przypadku nauczycieli placówek, w których nie są przewidziane ferie szkolne, okres wypowiedzenia liczy się od złożenia wypowiedzenia, na zasadach ogólnych.

Przykład
Elżbieta G. jest nauczycielem kontraktowym, zatrudnionym w szkole podstawowej. W związku ze zmniejszeniem liczby klas i redukcją godzin, otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Wypowiedzenie otrzymała 24 maja 2007 r. Jej umowa o pracę rozwiąże się z dniem 31 sierpnia 2007 r.

Przykład
Wiktoria M. jest nauczycielką mianowaną zatrudnioną w przedszkolu na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu. W związku z likwidacją placówki otrzymała 10 kwietnia 2007 r. wypowiedzenie stosunku pracy. Ponieważ przedszkole jest placówką nieferyjną, bieg terminu wypowiedzenia rozpoczął się z dniem 1 maja, a zakończy się 31 lipca 2007 r. Wtedy jej umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinno zostać złożone na piśmie i zawierać uzasadnienie wypowiedzenia (art. 30 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy; Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 - dalej Kp, w zw. z art. 91c ust. 1 KN).
W przypadku umów o pracę zawartych na czas określony (dotyczy to przede wszystkim nauczycieli-stażystów), rozwiązują się one z upływem terminu na jaki zostały zawarte. Nie ma więc potrzeby składania uprzedniego wypowiedzenia, ani jego uzasadniania.
Niezależnie od powyższego, każda nauczycielska umowa o pracę może ulec rozwiązaniu za wypowiedzeniem w następujących wypadkach:
• zawarcia porozumienia stron,
• nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne,
• orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy,
• ukończenia przez nauczyciela 65 lat życia,
• uzyskania negatywnej oceny pracy,
• cofnięcia skierowania do nauczania religii,
• likwidacji lub reorganizacji szkoły (placówki oświatowej), o której mowa w art. 20 ust. 1 KN.

Terminy rozwiązania umów o pracę z powyższych powodów są analogiczne jak stosunków pracy z mianowania (patrz niżej).
Art. 27 ust. 2 KN dopuszcza także możliwość rozwiązania umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas nieokreślony w każdym czasie i bez wypowiedzenia w razie niezdolności nauczyciela do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 1 rok. W praktyce dotyczy to sytuacji, w której chory nauczyciel uzyskał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego lub urlopu dla poratowania zdrowia. Możliwe jest jednak przedłużenie tego okresu do 2 lat, pod warunkiem stwierdzenia możliwości powrotu do pracy w zawodzie nauczyciela przez lekarza. Powyższy okres 2-letni obejmuje łącznie okres niezdolności do pracy i urlopu dla poratowania zdrowia.

Rozwiązanie stosunku mianowania

Stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania cechuje większa trwałość. Dlatego też może on ulec rozwiązaniu tylko w sytuacjach wskazanych w przepisach ustawy. Przesłanki rozwiązania stosunku pracy z mianowania to:
• wniosek nauczyciela,
• czasowa niezdolność do pracy spowodowana chorobą przekraczająca 182 dni (do tego okresu wlicza się przerwy w wykonywaniu pracy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; dotyczy to w szczególności ferii zimowych i letnich oraz wszystkich przerw świątecznych),
• orzeczenie przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy,
• ukończenie przez nauczyciela 65 lat życia,
• uzyskanie negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a KN,
• cofnięcie skierowania do nauczania religii w szkole,
• likwidacji lub reorganizacji szkoły (placówki) o której mowa w art. 20 ust. 1 KN,
• zawarcia porozumienia stron,
• nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne.
Od powyższych sytuacji istnieją dwa wyjątki. Pierwszy dotyczy okresu niezdolności do pracy, mianowicie w szczególnie uzasadnionych wypadkach 182-dniowy okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel otrzyma:
1. świadczenie rehabilitacyjne, lub
2. urlop dla poratowania zdrowia.

W takim wypadku łączny czas pozostawaniu w zatrudnieniu przez nauczyciela niezdolnego do pracy z powodu choroby wyniesie łącznie 547 lub 548 dni.
Drugim, stosunkowo rzadkim wyjątkiem jest sytuacja w której nauczyciel, mimo ukończenia 65 lat życia nauczyciel nie nabył prawa do emerytury. W takim wypadku dyrektor szkoły ma obowiązek przedłużyć okres zatrudnienia, nie dłużej jednak niż o 2 lata od ukończenia przez nauczyciela 65 lat życia. W tym wypadku nauczyciel może być zatrudniony maksymalnie do ukończenia 67 lat.