

Częściowa likwidacja szkoły, zmiany organizacyjne lub zmiany planu nauczania uniemożliwiają dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Wypowiedzenie staje się jednak bezskuteczne, jeśli w ciągu 30 dni od dnia jego doręczenia, nauczyciel złoży pisemny wniosek o przeniesienie w stan nieczynny. O tym, jakie obowiązki po stronie nauczyciela i dyrektora szkoły, rodzi instytucja stanu nieczynnego, traktuje poniższe omówienie.

Uprawnienie pełnozatrudnionych

Konstrukcja [art. 20 KN](#) ma zastosowanie do nauczyciela, któremu szkoła – z powodu częściowej likwidacji, zmniejszenia liczby oddziałów lub zmiany planu nauczania – nie może zagwarantować dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć. W takim przypadku dyrektor szkoły rozwiązuje stosunek pracy z nauczycielem albo – na wniosek nauczyciela – przenosi go w stan nieczynny.

Instytucja stanu nieczynnego jest sui generis alternatywą dla rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w razie wystąpienia okoliczności, o których mowa w [art. 20 ust. 1 pkt 2 KN](#). Opierając się na wykładni językowej, SN wskazał, że przepis ten nie ma zastosowania do nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin. Chodzi w nim o takie zmiany w działalności szkoły, które uniemożliwiają „dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć” (por. wyrok SN z dn. 16.05.2006 r., sygn. akt I PK 213/05). Uprawnienie do przejścia w stan nieczynny dotyczy nauczycieli pełnozatrudnionych, których etaty ze względu na wskazane wyżej okoliczności objęła redukcja zatrudnienia.

Trafnie ujął to SN w wyroku z dn. 04.12.1998 r. (sygn. akt I PKN 482/98), podkreślając, że przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny może nastąpić wówczas, gdy istnieje związek przyczynowy między zmianami organizacyjnymi szkoły a niemożnością dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Na uwagę zasługuje także wyrażony w orzecznictwie pogląd, zgodnie z którym nauczyciel może zostać przeniesiony w stan nieczynny także wtedy, gdy częściowa likwidacja szkoły albo zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów szkoły nastąpiły z naruszeniem przepisów proceduralnych. KN nie wiąże możliwości skorzystania ze stanu nieczynnego ze ścisłym przestrzeganiem procedur dotyczących likwidacji bądź zmian organizacyjnych, istotne jest natomiast, by okoliczności te faktycznie miały miejsce (por. wyrok SN z dn. 04.04.2000 r., sygn. akt I PKN 581/99).

Na wniosek nauczyciela

Dyrektor szkoły nie może z własnej inicjatywy przenieść nauczyciela w stan nieczynny. Przeniesienie następuje zawsze na wniosek nauczyciela, złożony dyrektorowi nie później niż w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia. Wniosek złożony po upływie tego terminu będzie nieskuteczny – po stronie dyrektora szkoły nie powstanie obowiązek przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny.

Z kwestią terminu związana jest stosowana w niektórych szkołach praktyka polegająca na wyznaczaniu nauczycielom terminu składania wniosku o stan nieczynny. Skuteczność takiego działania poddał ocenie SN w wyroku z dn. 18.12.2002 r. (sygn. akt I PK 15/02). Uznano w nim, że dyrektor szkoły ma obowiązek poinformować nauczyciela o możliwości

przejścia, na wniosek, w stan nieczynny. Może to uczynić, zamieszczając stosowną informację w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy. Według SN nie ulega wątpliwości, że: „Nauczyciel nie ma obowiązku złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny przed wypowiedzeniem mu przez dyrektora szkoły stosunku pracy oraz nie jest związany wyznaczonym mu przez dyrektora szkoły terminem do złożenia tego wniosku”.

Jeżeli wniosek nauczyciela został doręczony w terminie, o którym mowa w KN, dyrektor szkoły składa oświadczenie o przeniesieniu nauczyciela w stan nieczynny. Dopiero z chwilą dotarcia tego oświadczenia do nauczyciela (art. 61 k.c.) bieg rozpoczyna sześciomiesięczny okres stanu nieczynnego. SN w wyroku z dn. 21.09.2001 r. (sygn. akt I PKN 631/00) określił ten moment jako pierwszy (w znaczeniu najwcześniejszy), od którego można liczyć bieg owych 6 miesięcy. Nie wykluczył bowiem możliwości późniejszego rozpoczęcia biegu tego terminu – może to mieć miejsce, jeśli w oświadczeniu dyrektora wskazana zostanie późniejsza data rozpoczęcia okresu stanu nieczynnego w stosunku do chwili złożenia oświadczenia. Jak zauważył SN: „Tak się dzieje na ogół w praktyce, ponieważ zwykle dyrektorzy składają oświadczenia o przeniesieniu nauczyciela w stan nieczynny w maju wskazując, że sześciomiesięczny okres pozostawania w stanie nieczynnym będzie trwał od początku września do końca lutego następnego roku”. Ponieważ sześciomiesięczny termin z KN jest terminem prawa materialnego, nie może zostać skrócony przez czynność prawną dyrektora szkoły – zastrzegli sędziowie.

Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny nie wymaga zachowania okresu wypowiedzenia (por. wyrok SN z dn. 11.09.2001 r., sygn. akt 616/00, także wyrok SN z dn. 23.01.2002 r., sygn. akt I PKN 201/00). Przeniesienie w stan nieczynny nie jest tożsame z wypowiedzeniem stosunku pracy. W wyniku przeniesienia stosunek pracy nauczyciela nie ulega rozwiązaniu, lecz „zawieszeniu” na okres maksymalnie pół roku, z opcją przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności, jeśli w szkole pojawi się możliwość podjęcia pracy w pełnym wymiarze zajęć.

Zgodnie z [art. 20 ust. 5c zdanie drugie i trzecie KN](#), stosunek pracy nauczyciela przeniesionego w stan nieczynny wygasa z mocy prawa z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym. Wygaśnięcie stosunku pracy powoduje dla nauczyciela skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w zakresie świadczeń przedemerytalnych.

Wynagrodzenie tylko zasadnicze

Zgodnie z [art. 20 ust. 6 KN](#) nauczyciel przeniesiony w stan nieczynny zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatków socjalnych, o których mowa w art. 54 KN (dodatek wiejski i mieszkaniowy), do czasu wygaśnięcia stosunku pracy. Przez użyte w tym przepisie pojęcie „świadczenia pracownicze” należy rozumieć np. urlop wypoczynkowy, świadczenia z ZFŚS. W pojęciu tym nie mieszczą się dodatki do pensji zasadniczej nauczyciela: funkcyjny, motywacyjny, stażowy.

Oczywiście, nauczycielowi przebywającemu w stanie nieczynnym po wygaśnięciu umowy o pracę nie przysługuje odprawa pieniężna, tak jak nauczycielom, z którymi rozwiązano stosunek pracy na podstawie [art. 20 ust. 1 KN](#). Odprawa przysługuje bowiem z powodu rozwiązania stosunku pracy, prawo do niej nie powstaje w przypadku wygaśnięcia tego stosunku.

W gotowości do pracy

Nauczyciel w stanie nieczynnym pozostaje w ciągłej gotowości do ponownego podjęcia zatrudnienia w szkole. Wynika to z [art. 20 ust. 7 KN](#), który gwarantuje „nieczynnemu” nauczycielowi prawo do ponownego podjęcia pracy w pierwszej kolejności, jeżeli w danej szkole powstanie możliwość zatrudnienia nauczyciela 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. Jeżeli zajdą opisane w tym przepisie okoliczności, dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia nauczyciela do pracy.

Przywrócenie do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym [art. 20 ust. 7 KN](#) uzależnia od „powstania możliwości” zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Przesłankę tego przepisu spełni pojawienie się wolnego stanowiska pracy lub odpowiedniej liczby godzin zajęć (por. wyrok SN z dn. 21.09.2001 r., sygn. akt. I PKN 655/00).

Odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy, nawet jeśli nie upłynął jeszcze 6-miesięczny okres pozostawania w stanie nieczynnym. W takim wypadku w świadectwie pracy nauczyciela jako podstawę ustania stosunku pracy należy podać [art. 20 ust. 7 KN](#).

Praca na własną rękę

Stan nieczynny nie wyklucza możliwości dodatkowego zarobkowania, choć możliwość tę znacznie ogranicza. Zgodnie bowiem z [art. 20 ust. 8 KN](#) nauczyciel przebywający w stanie nieczynnym może podjąć zatrudnienie w tej samej lub innej szkole, na swój wniosek lub na wniosek dyrektora tej szkoły, jeżeli jest to uzasadnione koniecznością realizacji programu nauczania.

Podjęcie dodatkowego zatrudnienia jest więc możliwe tylko w szczególnych przypadkach – jeśli wynika to z potrzeby szkoły. Jeśli taka potrzeba zachodzi, nauczyciela zatrudnia się zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami w niepełnym lub pełnym wymiarze zajęć, podpisując z nim odrębną umowę. Czas trwania takiej umowy nie może być dłuższy niż okres stanu nieczynnego. Należy zatem przyjąć, że w razie wygaśnięcia stosunku pracy z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym zawarta z nauczycielem dodatkowa umowa o pracę ulega rozwiązaniu z mocy prawa. Uwaga ta ma także zastosowanie w przypadku wcześniejszego wygaśnięcia stosunku pracy wskutek odmowy podjęcia pracy przez nauczyciela.

Z tytułu wykonywania pracy nauczycielowi przysługuje odpowiednie do wymiaru zajęć wynagrodzenie, niezależnie od pobieranego wynagrodzenia z tytułu pozostawania w stanie nieczynnym. W wyroku z dn. 02.09.1999 r. (sygn. akt I PKN 230/99) SN stanął na stanowisku, że „zatrudnienie nauczyciela przeniesionego w stan nieczynny na czas określony w zastępstwie nauczyciela korzystającego z urlopu macierzyńskiego nie oznacza, że przeniesienie w stan nieczynny było bezpodstawne”.