

Justyna Czerniak-Swędzioł  <https://orcid.org/0000-0002-1524-2307>

Uniwersytet Jagielloński

KONTROWERSJE DOTYCZĄCE STOSOWANIA ART. 57 § 2 (ART. 47) W ZW. Z ART. 39 KODEKSU PRACY WZGLĘDEM NAUCZYCIELA MIANOWANEGO W WIEKU PRZEDEMERYTALNYM – UWAGI *DE LEGE LATA I DE LEGE FERENDA*

Abstract

Controversy over the application of Article 57 § 2 (Article 47), in conjunction with Article 39 of the Labour Code Act, to an appointed teacher of pre-retirement age—*de lege lata* and *de lege ferenda* remarks

The Teachers' Charter Act forms two bases for the employment of a teacher, i.e. employment contract and appointment, but the choice of the appropriate one remains dependent on the possession of a certain degree of professional promotion and the existence of conditions for full-time employment at school for an indefinite period. The termination of the employment relationship with employees of this professional group is also comprehensively regulated in the Teacher's Charter Act and guarantees a higher level of protection than the regulations of the Labour Code Act. The analyzed issue does not concern the question of protection, but the unjustified differentiation of rights to which teachers-employees employed on different legal bases are entitled, after their reinstatement due to unlawful termination by the employer. According to the case law, the reference in Article 57 § 2 and Article 47 to Article 39 of the Labour Code Act is a reference to the prerequisite of reaching the pre-retirement age together with the basis of employment, which is the employment contract. In the author's opinion, this remains contrary to the principle of equality expressed in Article 32(1) of the Constitution of the Republic of Poland, since from the perspective of compensation for the time of unemployment, the criterion of the basis of the employment relationship is not relevant.

Słowa kluczowe: wiek przedemerytalny, nauczyciel, mianowanie, wynagrodzenie, przywrócenie do pracy, roszczenie, ochrona, zasada równości

Keywords: pre-retirement age, teacher, appointment, salary, reinstatement, claim, protection, principle of equality

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Zarówno w judykaturze, jak i w piśmiennictwie wielokrotnie podejmowany był już temat związany ze szczególną ochroną trwałości zatrudnienia nauczycieli mianowanych. Sąd Najwyższy nie raz wypowiadał się również na temat tego, że art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn., dalej: „k.p.”, „Kodeks pracy”) nie ma zakresu wykraczającego poza umowę o pracę i w ogóle nie znajduje on zastosowania do nauczycieli mianowanych (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 sierpnia 2012 roku, II PK 3/12, LEX nr 1232774; z dnia 2 października 2013 roku, II PK 12/13, OSNP 2014, nr 6, poz. 83), co z kolei nie zawsze było aprobowane przez przedstawicieli doktryny (zob. m.in. Szewczyk 2015, s. 22). W przedmiotowym artykule podjęte zostaną natomiast rozważania – w szczególności przy uwzględnieniu specyfiki zawodu nauczyciela mianowanego oraz zasady równości wyrażonej w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm., dalej: „Konstytucja RP”) – dotyczące możliwości dochodzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, po przywróceniu do pracy (na podstawie art. 57 § 2, ewentualnie art. 47 zdanie drugie k.p.) przez pracownika mianowanego (nauczyciela), który jest w wieku przedemerytalnym, lecz zarazem nie jest objęty z tego tytułu ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a to wyłącznie z tej przyczyny, że podstawa jego stosunku pracy jest inna niż umowna. Zwrócenie uwagi na występujące w tym obszarze kontrowersje jest niezwykle ważne, albowiem orzecznictwo Sądu Najwyższego pozostaje w swoich rozstrzygnięciach niezmiennie (zob. wyrok z dnia 3 października 2023 roku, II PSKP 23/23, LEX nr 3609916), zaś ustawodawca – wbrew zgłaszanym przez doktrynę wnioskom *de lege ferenda* – zdaje się zupełnie nie dostrzegać istniejącego problemu. Problematyka przedstawiona w niniejszym opracowaniu nie będzie dotyczyła ochrony trwałości stosunku pracy nauczyciela mianowanego, a jedynie możliwości skorzystania przez takiego pracownika z roszczeń, o których mowa w Kodeksie pracy. O ile można zgodzić się z tym, że istnieją argumenty przemawiające przeciwko objęciu ochroną przed wypowiedzeniem nauczycieli w wieku przedemerytalnym zatrudnionych na podstawie mianowania, ponieważ regulacja zawarta w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela (Dz.U. 2023, poz. 984 tekst jedn. ze zm., dalej: „Karta Nauczyciela”) dotycząca rozwiązania stosunku pracy z pracownikami tej grupy zawodowej jest wyczerpująca i gwarantuje nawet wyższy poziom ochrony niż regulacja Kodeksu pracy, o tyle różnicowanie uprawnień przysługujących nauczycielom – pracownikom zatrudnionym na różnych podstawach prawnych, po ich przywróceniu do pracy ze względu na bezprawne rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę, w istocie nie znajduje żadnego uzasadnienia. Uważam, że wręcz stoi w opozycji względem specyfiki zatrudnienia nauczycieli mianowanych, których stosunek pracy w wyniku uzyskania stopnia zawodowego z mocy prawa przekształca się w mianowanie. Jednolity, powszechny i kontrolowany system stopni awansu zawodowego nauczycieli występuje niejako obok zatrudnienia, choć jest z nim ściśle związany (Prusinowski 2021b). Nauczyciele osiągający wyższe stopnie awansu zawodowego, jednocześnie realizujący obowiązek doskonalenia i kontynuujący zatrudnienie w oświacie, *de facto* zostają pozbawieni możliwości decydowania o wyborze podstawy zatrudnienia. W zamian otrzymują większą stabilność, która towarzyszy zatrudnieniu na podstawie mianowania.

Należałoby zatem rozważyć, czy odwołanie w przepisach art. 57 § 2 (ewentualnie art. 47 zdanie drugie) do art. 39 k.p. poprzez sformułowanie „pracownik, o którym mowa w art. 39 k.p.” stanowi odwołanie do przesłanki (1) osiągnięcia wieku przedemerytalnego czy zarazem (2) objęcia ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę ze względu na osiągnięcie wieku przedemerytalnego, co *per se* stanowiłoby zarazem odwołanie do przesłanki (3) nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę. Powyższe przesłanki mogą zaistnieć łącznie, bowiem zasadniczo osiągnięcie wieku przedemerytalnego będzie statuowało ochronę przed wypowiedzeniem stosunku pracy, przy czym tylko w przypadku nawiązania tego stosunku na podstawie umowy o pracę. Jednakże może również zdarzyć się tak, że zaistnieje wyłącznie przesłanka osiągnięcia określonego wieku, bez wystąpienia skutku w postaci objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem, jak w przypadku nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Wątpliwości, jakie mogą się pojawić, dotyczą więc pracownika będącego w wieku przedemerytalnym, lecz nieobjętego ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a to wyłącznie z tej przyczyny, że podstawa jego stosunku pracy pozostaje inna niż umowa o pracę. Przyjęcie przez judykaturę, iż odwołanie do art. 39 k.p. w przepisach art. 57 § 2 oraz art. 47 k.p. dotyczy przesłanki osiągnięcia wieku przedemerytalnego łącznie z podstawą zatrudnienia, jaką jest umowa o pracę, pozostaje – zdaniem Autorki – sprzeczne z zasadą równości wyrażoną w art. 32 ust. 1 Konstytucji RP, gdyż z perspektywy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kryterium podstawy nawiązania stosunku pracy nie ma charakteru relewantnego, o czym więcej w dalszej części artykułu.

1. Pracownik (nauczyciel) w wieku przedemerytalnym

Zgodnie z brzmieniem art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż czterech lat do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Jak wskazuje się w literaturze (Góral 2020, s. 383; zob. także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2021 roku, II PSK 133/21, LEX nr 3344294), *ratio legis* tego unormowania jest oczywiste. Ustawodawca bierze pod uwagę to, że zagrożenie utratą miejsca pracy w odniesieniu do osób w zaawansowanym wieku, ze względu na ich zmniejszoną z różnych powodów przydatność zawodową, jest szczególnie duże, a stabilizacja stosunku pracy osób w wieku przedemerytalnym ma – w zamyśle ustawodawcy – prowadzić do urealnienia możliwości przejścia na emeryturę. Celem ochrony wynikającej z art. 39 k.p. jest zapewnienie starszym pracownikom środków utrzymania pod koniec ich aktywności zawodowej do czasu uzyskania świadczenia emerytalnego (Wrątny 2016, s. 136). Również wykładnia systemowa i celowościowa art. 39 k.p. prowadzą do wniosku, iż ochroną objęci są tacy pracownicy, którzy, będąc w zaawansowanym wieku, nie mają jeszcze prawa do emerytury z ubezpieczenia społecznego, a w przypadku wypowiedzenia im umowy o pracę mogą mieć trudności z uzyskaniem środków utrzymania z innej pracy, a także z nabyciem uprawnień emerytalnych z uwagi na brak ustawowo wymaganego stażu ubezpieczeniowego (Szweczyk 2022, s. 7–19).

Judykatura w zdecydowanej większości wskazuje, iż nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania nie jest objęty ochroną przewidzianą w art. 39 k.p., albowiem przepis ten nie ma zakresu wykraczającego poza umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2012 roku, II PK 3/12) i nie został włączony do szczególnej regulacji statusu nauczycieli mianowanych (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 5 listopada 2013 roku, II PK 155/13, LEX nr 1618639; z dnia 12 stycznia 2016 roku, II PK 145/15, LEX nr 2004189). Prezentowane są również poglądy, choć w zdecydowanej mniejszości, uznające możliwość stosowania art. 39 k.p. do pracowników mianowanych (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 10 sierpnia 1995 roku, II SA 1894/95, PiP 1996, nr 7, poz. 111; Kucharski 1996, s. 111–115) i przyznające szczególną ochronę pracownikom świadczącym pracę na podstawie mianowania w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010 roku, II PK 85/10, LEX nr 687021). Należałoby jednak zauważyć, że rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego nieuznające możliwości stosowania art. 39 k.p. względem pracowników mianowanych zostały oparte na stanach faktycznych, gdzie powództwa dotyczyły przywrócenia do pracy ze względu na rozwiązanie stosunku pracy w okresie przedemerytalnym albo uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Nie była natomiast przedmiotem oceny przez Sąd Najwyższy w tych sprawach kwestia dotycząca przysługującego pracownikowi (nauczycielowi) mianowanemu roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Sąd Najwyższy analizował jedynie, czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania jest bezprawne z tego powodu, że zostało dokonane w sytuacji osiągnięcia przez nauczyciela wieku emerytalnego, i czy takowe mieści się w dyspozycji art. 39 k.p. W ocenie Autorki utożsamianie zagadnienia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy należnego pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., z kwestią bezprawności rozwiązania stosunku pracy ze względu na objęcie pracownika ochroną z tego przepisu, a więc zasadności przywrócenia do pracy czy uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, nie jest słuszne. Nie należy zapominać, że zatrudnienie nauczycieli nie ma charakteru pełnego i choć przejawia daleko idące odmienności, to pozostaje w relacji z Kodeksem pracy, stanowiąc odwzorowanie art. 5 k.p., czego wyrazem jest art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Zgodnie z tym ostatnim przepisem w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami Karty Nauczyciela, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Karta Nauczyciela jest odrębnym aktem prawnym nie tylko względem Kodeksu pracy (art. 5 k.p.), ale szczególnym także w relacji do innych ustaw, których zakres podmiotowy wykracza poza zakres w niej zakreślony. Jak wskazuje się w literaturze, odesłanie z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela odnosi się do przepisów prawa pracy, a nie tylko Kodeksu pracy (Prusinowski 2021a, s. 1125 i n.). Nie został natomiast wskazany ani zakres zastosowania tych przepisów, ani zakres ewentualnych wyłączeń. Z przepisów dotyczących relacji Karty Nauczyciela i Kodeksu pracy nie wynika też, w jaki sposób należy stosować przepisy Kodeksu pracy do stosunku pracy nauczycieli – odpowiednio czy bezpośrednio (Jędrzychowska-Jaros 2011). Artykuł 5 k.p. *expressis verbis* wyraża na płaszczyźnie prawa pracy zasadę *lex specialis derogat legi generali*, ustanawiając regułę pierwszeństwa regulacji szczególnych i pomocniczej roli Kodeksu pracy w stosunku do tych unormowań. W doktrynie prezentowane są podglądy, że art. 5 k.p. jest przepisem odsyłającym blankietowo i nie wynika z niego wprost, jakie konkretne przepisy Kodeksu pracy znajdują

zastosowanie do pozaumownych stosunków pracy, ponieważ zakres tych przepisów może być określany różnymi kryteriami. Dla odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy w stosunkach pracy z mianowania niezbędne jest szczegółowe upoważnienie. W przypadku jego braku mamy do czynienia z luką w prawie, którą można usunąć w drodze analogii, gdyż stosowanie prawa na podstawie art. 5 k.p. jest stosowaniem bezpośrednim (Kucharski 1994, s. 109; Szewczyk 2005, s. 68–69). O zakresie stosowania przepisów Kodeksu pracy przesądza stopień nasycenia statusu prawnego pracowników mianowanych powszechnym prawem pracy, które w poszczególnych pragmatykach występuje z różnym nasileniem. Wobec tego możliwy jest podział pragmatyk na dwie grupy, tj. pragmatyki zamknięte, zawierające wiele rozwiązań specyficznych i w wąskim zakresie posiłkujące się powszechnym prawem pracy (jak Karta Nauczyciela), oraz pragmatyki otwarte, które szerzej wykorzystują instytucje powszechnego prawa pracy (Sypniewski 1975, s. 211–212). Wśród przepisów Kodeksu pracy, które znajdują odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy pracowników (nauczycieli) mianowanych, w tym do jego ustania, najbardziej doniosłe znaczenie mają podstawowe zasady prawa pracy, tj. art. 300 k.p. oraz przepisy dotyczące roszczeń związanych z wadliwym rozwiązaniem i wygaśnięciem stosunku pracy (Jędrzychowska-Jaros 2011). Przy tym możliwość zastosowania przepisów dotyczących roszczeń względem pracowników (nauczycieli) mianowanych stanowi szeroki problem, dyskutowany od dawna w doktrynie i pomimo wniosków *de lege ferenda* w dalszym ciągu nierozwiązany.

Wydawać by się mogło, że zakres zastosowania art. 57 i 47 k.p. do stosunku pracy nauczyciela mianowanego i wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy należnego nauczycielowi, który spełnia warunki do uznania za pracownika podlegającego szczególnej ochronie, został już rozstrzygnięty. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 marca 1986 roku (III PZP 10/86, OSNC 1987, nr 2–3, poz. 24) wyraził pogląd, że nauczycielowi mianowanemu przywróconemu do pracy, wobec bezzasadnego rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p., przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy na zasadach określonych w art. 57 § 1 k.p., a jeżeli nauczyciel mianowany należy do osób wymienionych w art. 57 § 2 k.p., wynagrodzenie przysługuje mu za cały czas pozostawania bez pracy. Uzasadniając swoje stanowisko, Sąd ten wyjaśnił, że nieuzasadnione lub sprzeczne z prawem rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym uprawnia go do dochodzenia na podstawie przepisów Kodeksu pracy takich świadczeń, jakie przysługują osobie zatrudnionej na podstawie umowy o pracę. Jeżeli więc organ uprawniony do mianowania nauczyciela bezzasadnie uzna wygaśnięcie stosunku pracy mimo braku przesłanek (np. brak prawomocnego ukarania), to nauczyciel mianowany przywrócony do pracy może otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie dłuższy niż trzy miesiące (art. 57 § 1 w zw. z art. 67 k.p.). Taka sama sytuacja wystąpi wtedy, gdy organ, rozwiązując stosunek pracy z nauczycielem mianowanym, wskaże wadliwą (błędną) podstawę prawną lub rozwiąże stosunek pracy w sposób prawem (przepisami Karty Nauczyciela) nieprzewidziany. Natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w sposób nieprzewidziany Kartą Nauczyciela stanowi jedynie podstawę do uznania, że stosunek pracy został rozwiązany sprzecznie z prawem. Nie może to jednak prowadzić do wniosku, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym „podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego” w rozumieniu art. 57

§ 2 k.p. W ocenie Sądu Najwyższego przepis art. 57 § 2 k.p. (tak jak art. 47 zdanie drugie k.p.) gwarantuje prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy pracownikowi ze względu na jego cechy podmiotowe (np. pracownica w okresie ciąży). Takie samo znaczenie ma odesłanie w art. 57 § 2 k.p. do „ograniczeń z mocy przepisu szczególnego” (np. inwalidzi wojenni). Odmienny pogląd prowadziłby do równego traktowania w zakresie uprawnień do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy np. nauczycielki ciężarnej i nauczyciela niewymienionego w art. 57 § 2 k.p. Analizowana uchwała Sądu Najwyższego niestety nie odnosiła się do wykładni zwrotu „pracownik, o którym mowa w art. 39 k.p.” w kontekście art. 57 § 2 k.p., ale wskazano na wyodrębnioną grupę pracowników wymienionych w tym przepisie, koncentrując się na cechach podmiotowych pracownika, które uzasadniają większą ochronę. Jeżeli więc w grupie pracowników wymienionych w art. 57 § 2 k.p. znajduje się także pracownik, o którym mowa w art. 39 k.p., to niewątpliwie cechą podmiotową takiego pracownika jest jego wiek (przedemerytalny), a nie podstawa zatrudnienia. Co znamienne, również w literaturze przedmiotu zwraca się uwagę – w kontekście wykładni art. 57 § 2 k.p. – na przesłankę osiągnięcia przez pracownika wieku, wskazując, że art. 39 k.p. dotyczy pracowników w wieku przedemerytalnym (Baran 2020, s. 528; Mitrus 2023, s. 396), pracowników, którym brakuje nie więcej niż cztery lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Świątkowski 2016, s. 393), a w płaszczyźnie podmiotowej art. 57 § 2 k.p. ma charakter normy szczególnej, więc zgodnie z dyrektywą interpretacyjną *exceptiones non sunt extendendae* nie może być on stosowany do kategorii nieokreślonych osób *explicite* w nim wymienionych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2018 roku, II PK 175/17, LEX nr 2522986). Z tego można wyprowadzić wniosek, że z perspektywy regulacji o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy po przywróceniu do pracy odwołanie do art. 39 k.p. może dotyczyć trzech różnych okoliczności, tj.: osiągnięcia określonego wieku (cztery lata przed emeryturą), objęcia ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę ze względu na osiągnięcie wieku przedemerytalnego, zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Wymienione okoliczności mogą wystąpić łącznie, albowiem osiągnięcie wieku przedemerytalnego będzie statuowało ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę, ale może zdarzyć się również tak, że zaistnieje jedynie okoliczność osiągnięcia wieku przedemerytalnego. *De lege lata* pracownik, który jest w wieku przedemerytalnym, zostaje objęty ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę, jeżeli podstawą jego zatrudnienia jest umowa o pracę zgodnie z brzmieniem art. 39 k.p., co wyklucza przyznanie ochrony pracownikowi mianowanemu, z uwagi na stosowne rozwiązania przewidziane w Karcie Nauczyciela. Jednak niezależnie od podstawy zatrudnienia pracownikowi przysługują uprawnienia (roszczenia) w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Przy założeniu, że art. 57 § 2 k.p., odsyłając do art. 39 k.p., odnosi się wyłącznie do pracownika w wieku przedemerytalnym zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, dochodzi do niczym nieuzasadnionej dyferencjacji sytuacji pracownika w wieku przedemerytalnym zatrudnionego na podstawie mianowania. Wówczas ten ostatni (nauczyciel mianowany) zostaje całkowicie pozbawiony możliwości wystąpienia z roszczeniem o wypłatę wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

2. Specyfika zatrudnienia nauczyciela mianowanego

Analizując przedmiotowy problem, należałoby również uwzględnić specyfikę zawodu nauczyciela (mianowanego), odnosząc się w szczególności do względów aksjologicznych. Nauczycielski stosunek pracy z mianowania w najmniejszym stopniu został nasycony elementami typowymi dla stosunków służbowych (Prusinowski 2021a, s. 1124), ale jednocześnie podkreśla właściwości publicznoprawne zatrudnienia. Nie ulega wątpliwości, że mianowanie jako podstawa zatrudnienia w szkolnictwie różnicuje status zawodowy nauczycieli (Stelina 2011, s. 98). Elementem występującym obok zatrudnienia nauczycieli i jednocześnie ściśle z nim związanym jest system awansowy, wyznaczający podział na umowne i pozaumowne podstawy zatrudnienia pracowniczego, który ma sens przy wyeksponowaniu wzmoczonej ochrony zatrudnienia z mianowania (Prusinowski 2021a, s. 1125). Karta Nauczyciela kształtuje dwie podstawy zatrudnienia, z tym że wybór właściwej wcale nie leży w gestii stron, ale jest zależny od posiadania określonego stopnia awansu zawodowego oraz występowania warunków do zatrudnienia w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. W praktyce dąży się jednak do wyrównywania sytuacji prawnej obu grup, a to dlatego, że w istocie każdy nauczyciel może zostać zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, jeżeli przemawiają za tym potrzeby wynikające z organizacji nauczania lub z potrzeby zastępstwa nieobecnego nauczyciela (art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela). Jednocześnie z nauczycielem mianowanym (dyplomowanym), jeżeli nie istnieją warunki do zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, zawiera się umowę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2012 roku, II PK 22/12, LEX nr 1619772). Zarówno doktryna, jak i orzecznictwo przyjmują, że akt mianowania rodzi dwa zasadnicze skutki prawne, tj. powierzenie osobie mianowanej określonego stanowiska i nawiązanie stosunku pracy z osobą mianowaną na określone stanowisko (Duraj 2017). W tym drugim przypadku wyróżnia się dwa rodzaje aktów mianowania pracowniczego, tzn. mianowanie nawiązujące i mianowanie przekształcające stosunek pracy (Stelina 2005, s. 92 i n.). W odniesieniu do nauczycieli mamy do czynienia właśnie z mianowaniem przekształcającym stosunek pracy, gdyż nauczyciel w momencie nominacji jest pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w jednostce organizacyjnej, w której dokonuje się akt mianowania. Wówczas dotychczasowy umowny stosunek pracy, z dniem mianowania, ulega przekształceniu w stosunek pracy z mianowania. Zmienia się jedynie sama podstawa zatrudnienia pracownika (umowa o pracę zostaje zastąpiona aktem mianowania), natomiast istotne elementy właściwe dotychczasowemu stosunkowi pracy opartemu na umowie o pracę, takie jak rodzaj pracy (zajmowane stanowisko), miejsce pracy czy wynagrodzenie, pozostają co do zasady niezmienione. Przekształcenie dotychczasowego umownego stosunku pracy zostało *expressis verbis* określone w Karcie Nauczyciela i jest to jedyny przypadek na gruncie obowiązujących przepisów, kiedy do tego przekształcenia dochodzi z mocy samego prawa, bez konieczności podjęcia przez uprawniony do tego pomiot decyzji o mianowaniu. Stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym: 1) nauczyciel uzyskał

stopień nauczyciela mianowanego, o ile spełnione zostały wcześniej warunki formalne określone w ustawie; 2) w przypadku nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego, który w czasie trwania umowy o pracę spełnił te warunki. Wskazane przekształcenie podstawy prawnej stosunku pracy potwierdza na piśmie dyrektor szkoły, a jego oświadczenie w tym zakresie ma jedynie charakter deklaratoryjny¹. Ścieżka kariery zawodowej nauczyciela, który rzetelnie realizuje nałożone na niego obowiązki, jednocześnie doskonaląc się zawodowo (art. 6 ust. 3a Karty Nauczyciela), może doprowadzić do uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego lub nauczyciela dyplomowanego. Nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania to zasadniczo osoby, które osiągnęły wyższe stopnie awansu zawodowego i mają stosowne doświadczenie, zaś nauczyciele zatrudnieni w ramach umowy o pracę to nauczyciele stażyści lub nauczyciele kontraktowi. Potwierdza to tezę, że stosunek nominacyjny stanowi etap wieńczący karierę zawodową nauczyciela (Prusinowski 2021a, s. 1132). Jednocześnie pozostaje on uzależniony od zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, co podyktowane jest wzmocnieniem stabilności i atrakcyjności zatrudnienia, nawet jeśli w doktrynie kontestuje się potrzebę korzystania z mianowania przy zatrudnianiu nauczycieli (Kucharski 2002, s. 30).

Mając powyższe na względzie, a w szczególności biorąc pod uwagę specyfikę zatrudnienia nauczycieli oraz ścieżkę ich awansu zawodowego, należałoby *de lege ferenda* również nauczycielom mianowanym będącym w wieku przedemerytalnym przyznać możliwość występowania z roszczeniem o wypłatę wynagrodzenia w trybie art. 57 § 2 k.p. w sytuacjach przewidzianych w tym przepisie. W doktrynie (Piszczek 2014; Szewczyk 2015) już od dawna wskazuje się na potrzebę wyraźnego określenia, czy do stosunku pracy nauczycieli stosuje się standardy wynikające m.in. z art. 39 k.p., postulując objęciem ochroną wynikającą z tego przepisu nauczycieli mianowanych i zastrzegając, że regulacja ta powinna mieć tożsamy charakter zarówno względem nauczycieli mianowanych, jak i umownych. Podzielał to stanowisko, z tym że w przypadku możliwości stosowania art. 39 k.p. względem nauczycieli mianowanych nie tyle wskazane wydaje się objęcie ich ochroną wynikającą z tego przepisu, ile odczytywanie tej normy przez pryzmat wieku przedemerytalnego pracownika, a nie podstawy jego zatrudnienia. Przecież szeroko rozumiana ochrona stosunku pracy obejmuje również kwestię związaną z roszczeniami przysługującymi pracownikom. W tym zakresie Karta Nauczyciela nie przewiduje żadnych rozwiązań, co oznacza, że konieczne jest sięgnięcie do regulacji Kodeksu pracy. Jeżeli zatem nauczyciel mianowany podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, a jest pracownikiem w wieku przedemerytalnym, to nie powinien znajdować się w gorszej sytuacji w porównaniu z nauczycielem również będącym w wieku przedemerytalnym, ale zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, któremu – według literalnej wykładni przepisów – przysługują przecież roszczenia z art. 57 § 2 k.p. (art. 47 k.p.).

¹ Mechanizm mianowania przekształcającego *ex lege* umowny stosunek pracy wprowadzono do Karty Nauczyciela na gruncie art. 10 ust. 5a oraz 5b nowelą z dnia 15 lipca 2004 roku (Dz.U. 2024, nr 179, poz. 1845), chcąc wyeliminować praktykę, w ramach której odmawiano nauczycielom mianowania, pomimo uzyskania odpowiedniego stopnia awansu zawodowego.

3. Nierówne traktowanie nauczycieli mianowanych w wieku przedemerytalnym

Założenie, że uprawnienie do dochodzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy przysługuje wyłącznie nauczycielowi w wieku przedemerytalnym zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, prowadzi do niczym nieuzasadnionej dyferencjacji wśród nauczycieli zatrudnionych na różnych podstawach, a w zasadzie do pogorszenia sytuacji prawnej nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania (nauczyciele mianowani i dyplomowani), którzy zasadniczo mają wyższy stopień awansu zawodowego, dłuższy staż pracy i większe doświadczenie w porównaniu z nauczycielami świadczącymi pracę w ramach umowy o pracę (nauczyciele stażyści czy nauczyciele kontraktowi) oraz przyznaną ustawowo gwarancję stabilizacji zatrudnienia. Jednocześnie biorąc pod uwagę art. 10 ust. 14 Karty Nauczyciela, kształtujący możliwość zatrudnienia nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w związku z niespełnieniem warunków określonych w art. 10 ust. 5 pkt 1 i 6 Karty Nauczyciela, prowadziłyby do nieuzasadnionej dyferencjacji uprawnień nie tylko między nauczycielami stażystami i kontraktowymi a nauczycielami mianowanymi i dyplomowymi, lecz także pomiędzy nauczycielami posiadającymi ten sam stopień awansu zawodowego – mianowanymi lub dyplomowanymi, choć zatrudnionymi na różnych podstawach prawnych. Nauczyciel mianowany i dyplomowany zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na przykład ze względu na brak możliwości świadczenia pracy w pełnym wymiarze zajęć będzie znajdować się na pozycji uprzywilejowanej względem nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego zatrudnionego na podstawie mianowania pracującego w pełnym wymiarze zajęć. I tak w sytuacji przywrócenia do pracy ze względu na bezprawne rozwiązanie stosunku pracy pierwszy z tych pracowników mógłby dochodzić wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, a drugi – wyłącznie w ramach ustawowego limitu. Nauczycielom w wieku przedemerytalnym przywróconym do pracy w związku z bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy *de lege ferenda* nie mogą przysługiwać różne uprawnienia w zakresie wynagradzania za czas pozostawania bez pracy tylko z tego względu, że ich stosunki pracy nawiązane zostały na innych podstawach. *De lege lata* nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania, którego stosunek pracy cechuje wzmożona ochrona, a więc jego bezprawne zwolnienie z pracy uznać należałoby za rażące, jest w gorszym położeniu niż nauczyciel wykonujący pracę w ramach stosunku umownego. Tak odmienne ukształtowanie sytuacji prawnej nauczycieli stanowi naruszenie konstytucyjnej zasady równości (art. 32 Konstytucji RP) oraz kodeksowej zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) (Bocheńska 2014, s. 24). Porównując sytuację faktyczną dwóch lub więcej osób – z prawnego punktu widzenia – nie należy brać pod uwagę wszystkich cech, tylko takie, które mają znaczenie dla danej regulacji prawnej. Na podstawie takich cech, określanych jako cechy relewantne, możemy określić, które osoby znajdują się w takiej samej sytuacji i powinny być przez prawo potraktowane tak samo (Tuleja 2023). Zatem podmioty charakteryzujące się w takim samym stopniu tą samą, relewantną cechą winny być traktowane jednakowo. Takie ujęcie zasady równości dopuszcza odmienne traktowanie podmiotów, które takiej cechy nie posiadają. Natomiast ustalenie, czy zasada równości została w konkretnym

wypadku rzeczywistość naruszona, wymaga ustalenia kręgu adresatów, do których odnosi się budząca wątpliwości norma prawna, oraz wskazania tych elementów, które są prawnie relewantne. Przenosząc powyższe na analizowaną problematykę, należy zauważyć, że podstawa zatrudnienia nie stanowi kryterium relewantnego w zakresie uprawnień do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy po przywróceniu do pracy nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i mianowania. Zważywszy na *ratio legis* art. 39 k.p., a także na pozostałe przesłanki – określone w art. 57 §2 k.p. (art. 47 k.p.) – warunkujące możliwość dochodzenia wynagrodzenia nielimitowanego za cały czas pozostawania bez pracy, tj. okres ciąży, okres urlopu macierzyńskiego oraz czas od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, ograniczenie rozwiązania umowy o pracę na mocy przepisu szczególnego (np. inwalida wojenny) – należy podkreślić, że ustawodawca ukształtował grupę pracowników, którym przyznał szerszą (szczególną) ochronę na podstawie ich cech osobistych i szczególnej sytuacji osobistej takiego pracownika związanej np. z pełnioną rolą społeczną (macierzyństwo, rodzicielstwo). Wszystkie okoliczności faktyczne stanowią istotną cechą różnicującą wysokość roszczeń pieniężnych przysługujących pracownikom po odejściu z pracy w wyniku ich przywrócenia. Za taką cechą osobistą (relewantną) w kontekście art. 39 k.p. należy również uznać wiek pracownika. Wszystkie wskazane różnice mają charakter racjonalnie uzasadniony, gdyż kryterium zróżnicowania pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostają naruszone w wyniku nierównego traktowania podmiotów podobnych i w związku z zasadami, wartościami i normami konstytucyjnymi uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (Tuleja 2023). Podstawa prawna zatrudnienia, należąca do sfery prawa, nie jest kryterium mającym charakter relewantny. Kryterium musi mieć charakter relewantny, czyli pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, oraz służyć realizacji ich celu i treści. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 stycznia 2021 roku (II PSKP 3/21, OSNP 2021, nr 12, poz. 128), wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. W przypadku analizowanego zagadnienia nie sposób jest jednak argumenty takie znaleźć. Prawodawca może różnicować podmioty charakteryzujące się wspólną cechą istotną, jeśli sformułuje kryterium, na podstawie którego dochodzi do zróżnicowania. Kryterium musi być w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią normy oraz pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostają ograniczone w wyniku nierównego traktowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2020 roku, II PK 6/19, OSNP 2021, nr 6, poz. 60). Przeprowadzona analiza prowadzi do zupełnie innych wniosków, albowiem pozbawienie wynagrodzenia nauczyciela będącego w wieku przedemerytalnym, przywróconego do pracy bez możliwości dochodzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy wyłącznie z powodu pozaumownej podstawy zatrudnienia, pozostaje całkowicie niewspółmierne do interesu tego pracownika. Podstawa prawna zatrudnienia (mianowanie) jako kryterium różnicujące wyklucza z kręgu uprawnionych do występowania z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, a w zasadzie pozbawia roszczeń pracowników w wieku przedemerytalnym, którzy właśnie ze względu na cechę osobistą, jaką jest wiek, pozostają uprzywilejowani na gruncie przepisów prawa pracy.

Podsumowanie

Analiza przedstawionego zagadnienia prowadzi do następujących ustaleń i wniosków. Orzecznictwo Sądu Najwyższego niezmiennie prezentuje stanowisko, że do nauczyciela mianowanego będącego w wieku przedemerytalnym nie stosuje się art. 57 § 2 k.p. z uwagi na to, że art. 39 k.p. dotyczy wyłącznie pracownika w wieku przedemerytalnym zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Tym samym nie jest możliwe, aby nauczyciel mianowany będący w wieku przedemerytalnym przywrócony do pracy mógł dochodzić – w trybie art. 57 § 2 k.p. (art. 47 k.p.) wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Stanowisko judykatury w zasadzie nie powinno budzić żadnego zdziwienia, gdyż rolą Sądu Najwyższego nie jest działalność prawotwórcza. To wyłącznie w gestii ustawodawcy mieści się dochowanie jak najdalej idącej staranności i dbałości o to, by jego wola znalazła właściwe odzwierciedlenie w adekwatnym do niej brzmieniu tekstu aktu prawnego. Biorąc pod uwagę treść obowiązujących przepisów, zdecydowanie prościej jest wywieść argumenty o niestosowaniu do nauczycieli mianowanych rozwiązań przewidzianych w rozdziale II, oddziałach 4 i 6 k.p. Autorka uznaje za słuszną przeważającą w literaturze przedmiotu krytykę poglądu o niestosowaniu art. 57 § 2 k.p. do nauczycieli mianowanych spełniających kryterium wieku. Sytuacja taka oznacza bowiem nierówne (gorsze) traktowanie nauczyciela mianowanego w porównaniu z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. *De lege ferenda* konieczna wydaje się być zmiana obowiązujących przepisów, albowiem bez pomocy ustawodawcy istniejące wątpliwości pozostaną. Nie można natomiast oczekiwać, że judykatura dokona rekwaliifikacji swoich dotychczasowych poglądów, uznając, że art. 57 § 2 k.p. należy stosować również do stosunku pracy nauczyciela (w wieku przedemerytalnym) z mianowania.

Bibliografia

- Baran K.W. (2020) *Komentarz do art. 57 k.p.* [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: *Art. 1–113*, Warszawa.
- Bocheńska A. (2014) *Rozwiązanie stosunku pracy z adiunktem bez stopnia naukowego doktora habilitowanego – ochrona przed wypowiedzeniem – zakres stosowania Kodeksu pracy do nauczycieli akademickich. Glosa do wyroku SN z dnia 6 września 2011 r., II PK 33/11*, OSP, nr 2.
- Duraj T. (2017) [18.7] *Skutki prawne aktu mianowania* [w:] K.W. Baran (red.), *Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 4).
- Góral Z. (2020) *Komentarz do art. 39 k.p.* [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: *Art. 1–113*, Warszawa.
- Jędrychowska-Jaros W. (2011) [rozdz. 2, pkt 4] *Zastosowanie przepisów Kodeksu pracy do stosunku pracy nauczyciela mianowanego* [w:] W. Jędrychowska-Jaros, *Stosunek pracy nauczyciela mianowanego*, Warszawa.
- Kucharski P (1994) *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 4 listopada 1992 r., I PZP 63/92*, PiP, z. 6.

- Kucharski P. (1996) *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem NIK z powodu nienależytego wywiązywania się z obowiązków służbowych. Glosa do wyroku NSA z dnia 10 sierpnia 1995 r., II SA 1894/95*, PiP, z. 7.
- Kucharski P. (2002) *Glosa do wyroku SN z dnia 9 lutego 2000 r., I PKN 517/99*, OSP, nr 3.
- Mitrus L. (2023) *Komentarz do art. 57 k.p.* [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Piszczek A. (2014) *Wybrane problemy stosowania Karty Nauczyciela w świetle orzecznictwa*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego”, <https://bazekon.uek.krakow.pl/gospodarka/171360623> (dostęp: 28 marca 2024).
- Prusinowski P. (2021a) *Regulacja prawną zatrudnienia nauczycieli* [w:] K.W. Baran, Z. Góral (red.), *Pragmatyki pracownicze*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 11).
- Prusinowski P. (2021b) *Właściwości i specyfika stosunku pracy nauczycieli* [w:] K.W. Baran, Z. Góral (red.), *Pragmatyki pracownicze*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 11).
- Stelina J. (2005) *Charakter prawny stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk.
- Stelina J. (2011) *Przemiany stosunków pracy z mianowania* [w:] L. Florek (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa.
- Sypniewski Z. (1975) *Charakter prawny stosunków pracy na podstawie mianowania* [w:] W. Jaśkiewicz (red.), *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań.
- Szewczyk H. (2005) *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy*, SP, z. 2.
- Szewczyk H. (2015) *Pracownik samorządowy mianowany – szczególna ochrona trwałości stosunku pracy – luka w prawie – odpowiednie stosowanie Kodeksu pracy do pragmatyki pracowniczej. Glosa do wyroku SN z dnia 2 października 2013 r., II PK 12/13*, OSP, nr 2.
- Szewczyk H. (2022) *Szczególna ochrona trwałości zatrudnienia mianowanych nauczycieli. Wybrane orzeczenia*, PS, nr 3.
- Świątkowski A. (2016) *Komentarz do art. 57 k.p.* [w:] A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Tuleja P. (2023) *Komentarz do art. 32 k.p.* [w:] P. Tuleja (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa.
- Wrątny J. (2016) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.

Orzecznictwo

- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1986 roku, III PZP 10/86, OSNC 1987, nr 2–3, poz. 24.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010 roku, II PK 85/10, LEX nr 687021.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2012 roku, II PK 3/12, LEX nr 1232774.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2012 roku, II PK 22/12, LEX nr 1619772.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2013 roku, II PK 12/13, OSNP 2014, nr 6, poz. 83.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2018 roku, II PK 175/17, LEX nr 2522986.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2020 roku, II PK 6/19, OSNP 2021, nr 6, poz. 60.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2021 roku, II PSKP 3/21, OSNP 2021, nr 12, poz. 128.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2023 roku, II PSKP 23/23, LEX nr 3609916.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 roku, II PK 155/13, LEX nr 1618639.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2016 roku, II PK 145/15, LEX nr 2004189.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2021 roku, II PSK 133/21, LEX nr 3344294.
Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 10 sierpnia 1995 roku, II SA
1894/95, PiP 1996, nr 7, poz. 111.

Akty prawa

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn.
Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela, Dz.U. 2023, poz. 984 tekst jedn. ze zm.