

Data publikacji: 30.10.2014

Autor: Stanisław Artur Skalski

## Wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu

Czy do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela ma zastosowania przepis art. 41 k.p., wskazujący na ochronę pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy?

Do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela nie ma zastosowania przepis art. 41 k.p., wskazujący na ochronę pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Obecność lub nieobecność nauczyciela w pracy w terminach dokonywania wypowiedzeń nauczycielskich stosunków pracy z przyczyn wymuszających zwolnienia z pracy, określonych w art. 20 ust. 1 pkt 1 lub 2 Karty Nauczyciela, nie jest usprawiedliwionym kryterium wyboru nauczycieli do zwolnienia z pracy, które miałyby zależeć wyłącznie od obecności lub nieobecności w pracy w terminach dokonywania koniecznych wypowiedzeń stosunków pracy (najpóźniej do końca maja danego roku kalendarzowego), ze względu na wymagany trzymiesięczny okres wypowiedzenia stosunku pracy (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela).

W tym miejscu zaakcentować należy, że obrona przed wymuszonymi zwolnieniami z pracy z przyczyn określonych art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela przez korzystanie ze zwolnień lekarskich lub składanie wniosków o urlopy dla poratowania zdrowia na podstawie zaświadczeń lekarza pierwszego kontaktu, uzyskiwanych w okresie lub przed upływem możliwego jedynie z końcem roku szkolnego wypowiedzania nauczycielskich stosunków pracy, doprowadziłaby do paraliżu organizacji pracy szkół, zmuszonych do przywracania do pracy w pełnym rozmiarze obowiązkowych zajęć nauczycieli, którzy powoływaliby się na zakazy wypowiedzania stosunków pracy w okresach usprawiedliwionych nieobecności w pracy spowodowanych chorobą lub korzystaniem z urlopów dla poratowania zdrowia.

Ponadto zapłata nauczycielskiego wynagrodzenia za okresy, w których szkoły nie mają obiektywnych możliwości zapewnienia nauczycielom zajęć dydaktycznych, nie ma uzasadnionej podstawy prawnej ze względu na nieświadczenie pracy oraz naruszałaby dyscyplinę finansową budżetów samorządowych, z których takie wynagrodzenia są wypłacane.

To zaś przemawia za dopuszczalnością rozwiązania stosunku pracy nawet w trakcie tego urlopu, tj. w momencie, kiedy okazuje się, że jego dalsze trwanie jest uzasadnione wyłącznie interesem nauczyciela. Co więcej, przyjęcie poglądu, że art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela przekreśla zezwolenie na rozwiązanie stosunku pracy w trybie jej art. 20 ust. 1 w rzeczywistości prowadzi do zachowania stosunku pracy nie tylko w czasie trwania urlopu dla poratowania zdrowia, ale i w dalszym okresie - z uwagi na uwarunkowania związane z dopuszczalnym terminem wypowiedzania nauczycielskich stosunków pracy. Również zatem względy aksjologiczne przemawiają za tym, że prawo podmiotowe pracownika (do przeprowadzenia zaleconego leczenia) nie może być chronione w takim stopniu, aby wymuszać na szkole dalsze (po ustaniu urlopu) zatrudnianie nauczyciela mimo braku takiej potrzeby, związane z ponoszeniem z tego tytułu nieuzasadnionych żadnymi względami niemałych kosztów. Warto przy tym zauważyć, że sam ustawodawca nie zaakcentował nadrzędnego charakteru dobra chronionego art. 73 Karty Nauczyciela, choć nic nie stało na przeszkodzie, aby uczynił to w podobny sposób jak w odniesieniu do ochrony macierzyństwa. W tym bowiem przypadku ochrona stosunku pracy podczas korzystania z urlopu macierzyńskiego i urlopu wychowawczego, wyrażająca się co do zasady zakazem wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę przez pracodawcę, sformułowana została *expressis verbis* - odpowiednio w art. 177 k.p. i art. 186<sup>1</sup> k.p. Ta konstatacja wzmacnia argumentację, że prawo nauczyciela do urlopu dla poratowania zdrowia nie jest dobrem bezwzględnie chronionym w przypadku kolizji z inną wartością.

W związku z powyższym, do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela nie ma zastosowania przepis art. 41 k.p., wskazujący na ochronę pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2013 r. sygn. akt II PK 66/13.

Starszy specjalista ds. prawa ogólnego i oświatowego

LSCDN O/Chełm

[Powrót do poprzedniej strony](#)

[Następna strona](#)