

UCHWAŁA

Dnia 18 marca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Agnieszka Żywicka (sprawozdawca)

Protokolant Anna Pęsko

przy udziale Prokuratora delegowanego do Prokuratury
Krajowej Jadwigi Jasiulewicz

w sprawie z powództwa J. J.

przeciwko [...] Liceum Ogólnokształcącemu im. [...] w B.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 18
marca 2025 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego w Opolu
z dnia 18 czerwca 2024 r., sygn. akt V Pa 21/24,

"Czy na podstawie art. 85 u ust. 2 i ust. 4 Karty Nauczyciela nauczycielowi zawieszonemu w obowiązkach, w związku z trwającym postępowaniem dyscyplinarnym w przypadku wydania wobec niego prawomocnego orzeczenia uniewinniającego, wypłaca się dodatki, do których nauczyciel nabył prawo jeszcze przed okresem zawieszenia i stanowiły one element składowy jego wynagrodzenia?".

podjął uchwałę:

Nauczycielowi zawieszonemu w obowiązkach, w związku z trwającym postępowaniem dyscyplinarnym, w przypadku wydania wobec niego prawomocnego orzeczenia uniewinniającego, wypłaca się dodatek motywacyjny i dodatek za wysługę lat, do których nauczyciel nabył prawo jeszcze przed okresem zawieszenia i stanowiły one element składowy jego

wynagrodzenia - na podstawie art. 85 u ust. 2 i ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 986 ze zm.).

Leszek Bielecki Jarosław Sobutka Agnieszka Żywicka
[SOP]

UZASADNIENIE

Postanowieniem z dnia 18 czerwca 2024 r. Sąd Okręgowy w Opolu na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. przedstawił Sądowi Najwyższemu następujące pytanie prawne:

„Czy na podstawie art. 85u ust. 2 i ust. 4 Karty Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 poz. 986) nauczycielowi zawieszonemu w obowiązkach, w związku z trwającym postępowaniem dyscyplinarnym, w przypadku wydania wobec niego prawomocnego orzeczenia uniewinniającego, wypłaca się dodatki, do których nauczyciel nabył prawo jeszcze przed okresem zawieszenia i stanowiły one element składowy jego wynagrodzenia ?”.

W uzasadnieniu pytania prawnego Sąd Okręgowy przedstawił pokrótce ustalenia faktyczne i prawne na bazie których powstało przedmiotowe pytanie.

W związku z wszczęciem w dniu 7 kwietnia 2020 r. przez Komisję Dyscyplinarną przy Wojewodzie [...] postępowania dyscyplinarnego przeciwko powodowi J.J., dyrektor [...] Liceum Ogólnokształcącego im. [...] w B. zawiesił go w pełnieniu obowiązków nauczyciela od 1 maja 2020 r. do 31 października 2020 r.

Powyższe postępowanie dyscyplinarne ostatecznie zakończyło się uniewinnieniem J.J. od popełnienia zarzucanych mu czynów (w drugiej instancji), w związku z czym wystąpił on do wyżej wymienionego pracodawcy z wnioskiem o wypłacenie mu składników wynagrodzenia, które w związku z zawieszeniem go nie były wypłacane w okresie od maja 2020 r. do maja 2023 r. Dyrektor [...] Liceum Ogólnokształcącego im. [...] w B., powołując się na treść art. 85u ust. 4 Karty Nauczyciela wskazał powodowi, że w tym przypadku ma obowiązek zwrócić mu jedynie kwoty wynagrodzenia zasadniczego, jeśli podlegały zatrzymaniu.

J.J. skierował w związku z tym pozew do Sądu Pracy o zasądzenie na jego rzecz od pracodawcy wypłaty powyższych nie wypłaconych składników wynagrodzenia, wraz z odsetkami liczonymi za każdy miesiąc od daty wymagalności, do dnia zapłaty.

Wyrokiem z dnia 8 lutego 2024 r., IV P 300/23n Sąd Rejonowy w Opolu oddalił to powództwo.

W uzasadnieniu Sąd pierwszej instancji wskazał, że materialnoprawną podstawę żądania powoda stanowi przepis art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, zgodnie z którym wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32, składa się z: 1) wynagrodzenia zasadniczego; 2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy, oraz za warunki pracy; 3) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw; 4) nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Następnie Sąd ten wskazał, że zgodnie z art. 80 Kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, natomiast za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (zdanie drugie). Taką właśnie podstawę prawną zawiera Karta Nauczyciela w przepisie art. 85u ust. 1. Jednakże, z uwagi na fakt iż jest to przepis statuujący regułę wyjątkową, nie podlega on wykładni rozszerzającej. Wykładnia gramatyczna art. 85u ust. 1 i ust. 4 Karty Nauczyciela prowadzi do wniosku, iż po okresie zawieszenia, zwrotowi podlega wynagrodzenie jedynie w części zatrzymanej, a zatem tej, do której odnosi się ust.1 art. 85u, w którym jest mowa o wynagrodzeniu zasadniczym, które może ulec zmniejszeniu w czasie trwającego zawieszenia. Jednocześnie w ust. 2 tegoż przepisu ustawodawca wprost posługuje się sformułowaniem „nie przysługują” w odniesieniu do przysługujących zawieszonemu nauczycielowi dodatków, oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. Zdaniem Sądu pierwszej instancji ust. 2 powołanego przepisu nie budzi wątpliwości interpretacyjnych, a jego wykładnia językowa prowadzi do jednoznacznych wyników, które sprowadzają się do uznania, iż zawieszony w obowiązkach nauczyciel w ogóle nie nabywa prawa do wymienionych w nich elementów wchodzących w skład szeroko rozumianego

wynagrodzenia wypłacanego nauczycielowi. A skoro nie nabywa do nich prawa, nie sposób przyjąć, iż zostały mu one „zatrzymane”. W konsekwencji, skoro tego typu świadczenia nie należały się zawieszonemu w prawach nauczycielowi, to jako świadczenia nienależne za dany okres nie mogą podlegać zwrotowi. Biorąc zatem pod uwagę fakt, że w czasie trwającego postępowania dyscyplinarnego powodowi nie obniżono wynagrodzenia zasadniczego, a zatem nie dokonano „zatrzymania” jakiegokolwiek jego części, to brak jest podstaw do zasądzenia na jego rzecz jakichkolwiek kwot na podstawie art. 85u ust. 4 Karty Nauczyciela.

Sąd Okręgowy powołał treść art. 85u Karty Nauczyciela, który stanowi: 1. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela oraz nauczyciela pełniącego funkcję dyrektora szkoły w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków może ulec zmniejszeniu, a tymczasowo aresztowanego ulega zmniejszeniu najwyżej do połowy, w zależności od stanu rodzinnego nauczyciela, począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. 2. W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługują dodatki oraz wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe. 3. W okresie odbywania kary pozbawienia wolności nauczycielowi oraz nauczycielowi pełniącemu funkcję dyrektora szkoły nie przysługuje wynagrodzenie. 4. Jeżeli postępowanie karne lub postępowanie dyscyplinarne zakończy się umorzeniem z braku dowodów winy albo wydaniem wyroku lub orzeczenia uniewinniającego, nauczycielowi oraz nauczycielowi pełniącemu funkcję dyrektora szkoły należy zwrócić zatrzymane kwoty wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy podniósł, że problem wypłaty dodatków (za wysługę lat, motywacyjnego) w przypadku zapadłego wobec nauczyciela orzeczenia uniewinniającego do tej pory nie został jeszcze rozstrzygnięty w orzecznictwie.

Sądy dotychczas rozpoznawały sprawy o wypłaty wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w sytuacji zawieszenia w pełnieniu obowiązków nauczycieli w związku z toczącymi się postępowaniami dyscyplinarnymi albo karnymi. W tym konkretnym przypadku dochodzą do wniosku, że niemożliwym jest przyznanie i wypłata wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, albowiem w okresie takiego zawieszenia nauczyciel nie wykonuje pracy, a co za tym idzie nie nabędzie praw do takiego wynagrodzenia.

Opisana sytuacja nie ma miejsca w niniejszej sprawie w kwestii wypłaty dodatków, ponieważ powodowi przyznano sporne dodatki - za wysługę lat, oraz motywacyjny, jeszcze przed wszczęciem wyżej opisanego postępowania dyscyplinarnego i zawieszenia go w obowiązkach, zatem stały się one niewątpliwie stałymi składnikami jego wynagrodzenia. Co za tym idzie niemożliwe jest zastosowanie przez analogię istniejącego orzecznictwa dotyczącego kwestii wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych nauczycieli czasowo zawieszonych w pełnieniu obowiązków.

Sąd Okręgowy wyjaśnił więc, że należy na tym tle zauważyć, że po pierwsze w art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela ustawodawca posługuje się dwoma pojęciami dotyczącymi należności nauczyciela ze stosunku pracy: „wynagrodzeniem” (ust. 1) - jako pojęciem szerszym, zawierającym w swym zakresie zarówno wynagrodzenie zasadnicze, oraz wszystkie pozostałe wymienione w tym przepisie składniki, jak dodatki, wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i zastępstwa, nagrody i inne świadczenia ze stosunku pracy wypłacane nauczycielowi (ust. 1 pkt 1-4), oraz „wynagrodzeniem zasadniczym” - jako pojęciem węższym (ust. 1 pkt 1), nie obejmującym dodatków wypłacanych nauczycielowi. Ustawodawca również wyraźnie, a zatem (jak należy przyjąć) również celowo, rozróżnił pojęcia „wynagrodzenia zasadniczego” w art. 85u ust. 1 Karty Nauczyciela, od „wynagrodzenia” w art. 85u ust. 4 Karty Nauczyciela. Po drugie, jak się zdaje, użyte w art. 85 ust. 2 sformułowanie „w okresie” należy rozumieć tak, że dodatki nie przysługują zawieszonemu nauczycielowi w oznaczonym ściśle czasie, tj. tylko w okresie zawieszenia, w którym następuje wstrzymanie wypłaty dodatków, a nie, że traci on do nich prawo definitywnie — w przeciwnym razie ustawodawca użyłby bowiem w tym przepisie raczej sformułowania „za okres”.

Sąd Okręgowy zasugerował, że skoro w art. 85u ust. 4 mowa jest o zwrocie wynagrodzenia, to, jak się zdaje, powinno to dotyczyć nie tylko wynagrodzenia zasadniczego, lecz wszystkich jego składników. Przeciwna temu odczytaniu cytowanych przepisów „wykładnia gramatyczna” art. 85u ust. 1 i ust. 4 zastosowana przez Sąd pierwszej instancji, który przyjął, że „analiza ust. 4 prowadzi do wniosku, że po okresie zawieszenia zwrotowi podlega wynagrodzenie jedynie w części zatrzymanej, a zatem tej do której wprost odnosi się ust. 1, w którym wprost jest

mowa o wynagrodzeniu zasadniczym” tworzy więc ryzyko powstania sytuacji, w której nauczyciel, pomimo uznania jego niewinności w postępowaniu dyscyplinarnym, poniesie jednak konsekwencje finansowe bezpodstawnego oskarżenia w postaci utraty pobieranych dodatków za wysługę lat, oraz motywacyjnego, bez prawa do uzyskania adekwatnej rekompensaty.

Sąd Okręgowy wskazał też na różnice pomiędzy powyższą interpretacją Sądu pierwszej instancji, a analogicznymi regulacjami odnoszącymi się do postępowań dyscyplinarnych poszczególnych grup zawodowych: 1) art 107 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz.1443), gdzie w razie uchylenia zawieszenia w czynnościach służbowych, strażak otrzymuje zawieszoną część uposażenia, oraz obligatoryjne podwyżki tego uposażenia wprowadzone w okresie zawieszenia, chyba że został zwolniony ze służby z powodu skazania prawomocnym wyrokiem sądu, albo ukarany karą dyscyplinarną wydalenia ze służby; 2) art. 124 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 145), gdzie po zakończeniu postępowania karnego lub dyscyplinarnego, będącego przyczyną zawieszenia w czynnościach służbowych, policjant otrzymuje zawieszoną część uposażenia, oraz obligatoryjne podwyżki wprowadzone w okresie zawieszenia, jeżeli nie został skazany prawomocnym wyrokiem sądu lub ukarany karą dyscyplinarną wydalenia ze służby; 3) art. 35 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 1135), gdzie w przypadku umorzenia postępowania karnego, albo wydania wyroku uniewinniającego, pracownikowi wypłaca się pozostałą część wynagrodzenia, wypłacaną w okresie zawieszenia w wysokości połowy przysługującego wynagrodzenia od dnia tymczasowego aresztowania; 4) art. 129 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 334), gdzie w przypadku umorzenia postępowania dyscyplinarnego, lub jego zakończenia uniewinnieniem, dokonuje się wyrównania wszystkich składników wynagrodzenia (uposażenia) do pełnej wysokości; 5) art. 113 i następnych ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (jednolity tekst: Dz.U.2024 poz. 409), która w ogóle nie przewiduje zawieszenia obwinionego członka korpusu służby cywilnej w wykonywaniu obowiązków służbowych w związku

z wszczęciem przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego, a co za tym idzie zmniejszenia należnego mu wynagrodzenia w tym okresie.

Z uwagi na opisany stan faktyczny i prawny Sąd Okręgowy doszedł do przekonania o istnieniu w niniejszej sprawie zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości i nierozstrzygniętego dotychczas w praktyce orzeczniczej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przed dokonaniem analizy prawnej dotyczącej przedstawionego zagadnienia prawnego należy ocenić czy przedstawione Sądowi Najwyższemu przez Sąd Okręgowy w Opolu, w trybie art. 390 § 1 k.p.c., zagadnienie prawne spełnia ustawowe wymogi oraz warunki określone w wykładni Sądu Najwyższego. Zgodnie z tym przepisem pod rozagę Sądu Najwyższego może być wniesione tylko zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości.

W myśl art. 1 ust. 1a ustawy z 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz.U z 2024 r., poz. 622) Sąd Najwyższy sprawuje wymiar sprawiedliwości m.in. przez podejmowanie uchwał rozstrzygających zagadnienia prawne - środek nadzoru pozwalający Sądowi Najwyższemu na realizację wynikającego z art. 183 ust. 1 Konstytucji RP zadania, polegającego na zapewnianiu zgodności z prawem i jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych i sądów wojskowych Postulat jednolitości prawa należy łączyć z trwałością linii orzeczniczej. W swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy wskazuje kryteria warunkujące możliwość przedstawienia zagadnienia prawnego, które musi być sformułowane na podstawie okoliczności mieszczących się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z ustaleń dokonanych przez sąd, mieć charakter abstrakcyjny i dotyczyć wykładni przepisów (por. postanowienia składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2009 r., I KZP 24/08, LEX nr 486153; z 24 lutego 2006 r., III CZP 91/05. LEX nr 180669, z 22 września 2009 r., CZP 25/04, LEX nr 141186; z 25 lutego 2005 r., I KZP 33/04, LEX nr 142537).

Istotne zagadnienie prawne to problem jurystycznie doniosły, osadzony w prawie i oparty na gruntownej analizie przepisów, orzecznictwa a nawet doktryny, po której to sam skarżący może stwierdzić, że takie zagadnienie rzeczywiście

występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 maja 2020 r., I UK 281/19, LEX nr 3159603). Jednocześnie obowiązkiem podmiotu występującego w trybie art. 390 § 1 k.p.c., jest wykazanie, że w orzecznictwie sądowym ujawniła się rozbieżność uzasadniająca zwrócenie się do Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie kwestii prawnej budzącej rzeczywiste trudności interpretacyjne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 24 listopada 2010 r., I KZP 21/10, OSNKW 2010. z. 11. poz. 95). Podstawą wystąpienia z wnioskiem nie mogą być natomiast wątpliwości wnioskodawcy, albowiem instytucja abstrakcyjnych pytań prawnych w szczególności, nie służy wyjaśnianiu wątpliwości.

W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy w Opolu przedstawił dwa poglądy przeciwstawne odnośnie rozumienia funkcjonującego na gruncie art. 85u ust. 1 i 4 Karty Nauczyciela przepisu. Pierwszy opierający się na interpretacji przyjętej i przedstawionej przez Sąd Pierwszej Instancji. Drugi przeciwstawny, który przedstawił Sąd pytający, oparty na wykładni przepisu art. 30 ust. 1 i art. 85u ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela. Zdaniem Sądu Okręgowego ustawodawca w przytoczonych przepisach posługuje się dwoma pojęciami dotyczącymi należności nauczyciela ze stosunku pracy: „wynagrodzeniem” jako pojęciem szerszym, zawierającym zarówno wynagrodzenie zasadnicze oraz wszystkie pozostałe wymienione w przepisie art. 30 ust. 1 składniki (dodatki, wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i zastępstwa, nagrody i inne świadczenia ze stosunku pracy wypłacane nauczycielowi) oraz „wynagrodzeniem zasadniczym” jako pojęciem węższym (ust. 1 pkt 1), nie obejmującym wydatków wypłacanych nauczycielowi. Zdaniem Sądu pytającego ustawodawca celowo rozróżnił pojęcie „wynagrodzenia zasadniczego” zawarte w art. 85u ust. 1 Karty Nauczyciela, od wynagrodzenia z art. 85u ust. 4 Karty Nauczyciela. Użyte w przepisie art. 85 ust. 2 sformułowanie „w okresie” odnosi się tylko do okresu zawieszenia, w którym następuje wstrzymanie wypłaty wydatków, a nie definitywnie utraty do nich prawa. Sąd drugiej instancji przywołał także uregulowania dotyczące postępowań dyscyplinarnych wskazanych grup zawodowych, które to otrzymują uposażenie zasadnicze i dodatki stałe w razie uchylenia zawieszenia w czynnościach służbowych.

Wobec braku zaprezentowanych przez Sąd pytań dotyczących rozbieżności w orzecznictwie Sąd Najwyższy zauważa, że w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy powinien w pierwszej kolejności podjąć próbę rozstrzygnięcia wątpliwości dokonując wykładni zwykłej przepisów rozstrzygając, czy mają zastosowanie w realiach sprawy. Uprawnieniem każdego sądu jest bowiem samodzielne dokonywanie bądź wybranie właściwej wykładni przepisów na potrzebę rozstrzygnięcia danej sprawy. Sąd Najwyższy nie może zastępować sądów w dokonywaniu wykładni ustawy, a powinien jedynie dokonywać wykładni zasadniczej, tj. takiej, która ma charakter wyjątkowy, często precedensowy, odnoszący się do zagadnień dotąd niewyjaśnionych, budzących spory i kontrowersje.

Mimo dostrzeżonych uchybień, Sąd Najwyższy w składzie tu orzekającym, mając na uwadze doniosłość problemu i szeroki kontekst społeczny nie chcąc pozostawiać wątpliwości w przyszłych podobnych sprawach dotyczących tak licznej i ważnej grupy zawodowej, podczas gdy inne pragmatyki pracownicze regulują sygnalizowany problem, postanowił zatem udzielić odpowiedzi na zadane pytanie.

Dokonanie analizy prawnej wymaga przytoczenia treści powołanych w przedstawionym do rozstrzygnięcia zagadnieniu prawnym przepisów, są to art. 30 ust. 1 i art. 85 u ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 986 ze zm., dalej: Karta Nauczyciela).

Art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela, określa składniki wynagrodzenia: Wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32, składa się z: 1) wynagrodzenia zasadniczego; 2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy, oraz za warunki pracy; 3) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw; 4) nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, świadczenia, o którym mowa w art. 53a, i dodatku, o którym mowa w art. 54 ust. 5.

Z kolei w świetle art. 85u Karty Nauczyciela: 1. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela oraz nauczyciela pełniącego funkcję dyrektora szkoły w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków może ulec zmniejszeniu, a tymczasowo aresztowanego ulega zmniejszeniu najwyżej do połowy, w zależności od stanu rodzinnego nauczyciela, poczynwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego

następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. 2. W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługują dodatki oraz wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe. 3. W okresie odbywania kary pozbawienia wolności nauczycielowi oraz nauczycielowi pełniącemu funkcję dyrektora szkoły nie przysługuje wynagrodzenie. 4. Jeżeli postępowanie karne lub postępowanie dyscyplinarne zakończy się umorzeniem z braku dowodów winy albo wydaniem wyroku lub orzeczenia uniewinniającego, nauczycielowi oraz nauczycielowi pełniącemu funkcję dyrektora szkoły należy zwrócić zatrzymane kwoty wynagrodzenia.

W realiach niniejszej sprawy istotne jest, że dochodzone roszczenie obejmuje dodatek za wysługę lat i motywacyjny, nie obejmuje natomiast wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. Powodowi przyznano sporne dodatki, za wysługę lat i motywacyjny, jeszcze przed wszczęciem postępowania dyscyplinarnego i zawieszeniem go w obowiązkach.

Będący przedmiotem pytania prawnego Sądu Okręgowego art. 85 u Karty Nauczyciela wprowadzony został do systemu prawnego ustawą z dnia 18 marca 2016 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r., poz. 668), ustanawiającą w rozdziale 10 regulację odpowiedzialności dyscyplinarnej, w tym unormowanie na poziomie ustawy zasadniczych kwestii dotyczących postępowania dyscyplinarnego nauczycieli (na temat przebiegu postępowania dyscyplinarnego nauczycieli zob. P. Prusinowski w: K.W. Baran, Z. Góral (red.), System Prawa Pracy. Tom XI. Pragmatyki pracownicze, WKP 2021, rozdział 22, 22.7. odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli, LEX; R. Giętkowski, Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie polskim, Gdańsk 2013. Zob. też J. Paśnik, Prawo dyscyplinarne w Polsce, Warszawa 2000, P. Czarnecki, Postępowanie dyscyplinarne wobec osób wykonujących prawnicze zawody zaufania publicznego, Warszawa 2013, P. Czarnecki, Prawa i obowiązki pokrzywdzonego w postępowaniach dyscyplinarnych w polskim systemie prawnym, Przegląd Prawa Publicznego 5/2022, s. 60 i nast.; W odniesieniu do odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich K. Wiliński, A. Szatkowska, Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich, Studia Iuridica LXXVIII, s. 497 i nast.). Do istoty postępowania dyscyplinarnego odniósł się

Sąd Najwyższy w uchwale z 27 września 2012 r., III CZP 48/12, OSNC 2013/3/31, w uzasadnieniu której zdefiniowano postępowanie dyscyplinarne w następujący sposób: „postępowanie dyscyplinarne stanowi specyficzny model represji publicznoprawnej o mieszanym, państwowym i korporacyjno-samorządowym charakterze, a ustawowa odpowiedzialność dyscyplinarna mianowanych nauczycieli akademickich nie jest elementem treści ich zobowiązaniowego stosunku pracy, choć pozostaje z nim w genetyczno-funkcjonalnym związku.”

Warto również zauważyć, że art. 85u Karty Nauczyciela stał się przedmiotem analizy Rzecznika Praw Obywatelskich, który w piśmie z 7 maja 2024 r., sygn. III.7042.16.2024.JP, skierowanym do Ministra Edukacji Narodowej, wskazał, że regulacja ta „w obecnej postaci tworzy (...) ryzyko powstania sytuacji, w której nauczyciel, mimo uznania jego niewinności, poniesie konsekwencje finansowe bezpodstawnego oskarżenia, bez prawa do uzyskania adekwatnej rekompensaty.”. Dodać także trzeba, że zagadnienia związane z konstytucyjnością art. 85t ust. 6 i 10 Karty Nauczyciela, odnoszące się do rozpatrywania m.in. zawieszenia nauczyciela w obowiązkach służbowych, są przedmiotem skargi konstytucyjnej zarejestrowanej w Trybunale Konstytucyjnym pod sygn. SK 62/22 (Postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z 8 czerwca 2022 r., Ts 161/20, OTK-B 2022/187, o nadaniu skardze biegu).

Przedstawiony w zagadnieniu prawnym problem był przedmiotem rozważań w orzecznictwie Sądu Najwyższego jedynie w odniesieniu do zwrotu zatrzymanych kwot wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. Przyczyną tego był fakt, że w stanach faktycznych tych spraw strona pozwana wypłaciła powodom zatrzymane kwoty dodatku za usługę lat i motywacyjnego i nie były one przedmiotem sporu. Zauważyć przy tym trzeba, że kwestia zwrotu zatrzymanych kwot wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe rozstrzygana jest w orzecznictwie jednolicie i z uwzględnieniem jako podstawy argumentacji art. 80 k.p. Nieprzysługiwanie wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w okresach niewykonywania pracy wskutek zawieszenia nauczyciela w pełnieniu obowiązków nie budzi wątpliwości chociażby ze względu na wyraźną zasadę prawa pracy, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną (art. 80 zd. 1 k.p.). Natomiast za czas

niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 zd. 2 k.p.).

W kontekście rozpoznawanego problemu warto zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2011 r., III PK 62/10, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 136. W sprawie tej powodowie dochodzili wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych. Przedmiotem sporu nie były natomiast dodatki do wynagrodzenia za pracę powodów takie jak: za trudne warunki pracy, motywacyjny oraz za wysługę lat. Zarazem jednak powodowie dochodzili odsetek od wypłaconych im dodatków. W wyroku tym Sąd Najwyższy uznał, że „Można twierdzić, że skoro na podstawie art. 84 ust. 2 *in fine* Karty Nauczyciela w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługuje wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe, to brakuje podstawy prawnej do żądania wyrównania wynagrodzenia za nieprzepracowane godziny nadwymiarowe w okresie usprawiedliwionego nieświadczenia pracy z i w okresie zawieszenia nauczyciela w pełnieniu obowiązków także po umorzeniu prowadzonego przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego lub karnego z braku dowodów winy albo wskutek wydania orzeczenia lub wyroku uniewinniającego. W takich przypadkach nauczycielowi należy zwrócić zatrzymane kwoty wynagrodzenia przez pracodawcę, co nie dotyczy wynagrodzenia za nieprzepracowane godziny nadwymiarowe, które nie przysługuje w okresie zawieszenia nauczyciela w pełnieniu obowiązków nadwymiarowych nie tylko z wyraźnej woli ustawodawcy (art. 84 ust. 2 *in fine* Karty Nauczyciela), ale także dlatego, że przepisy prawa pracy nie dopuszczają wyjątków przyznania prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych lub nadliczbowych, których pracownik nie przepracował z jakichkolwiek przyczyn. Stanowisko takie potwierdzają inne metody wykładni przepisów prawa pracy o wynagradzaniu pracowników, w tym ich interpretacja celowościowo-systemowa, z której wynika, że gwarancyjny charakter przyznawania przez przepisy prawa pracy prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy dotyczy co do zasady stałych i pewnych składników wynagrodzenia za pracę, które pracownik uzyskuje, gdy pracuje (faktycznie wykonuje pracę). Nie dotyczy to wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe lub nadliczbowe, które są zmiennym składnikiem płacy pracowniczej, a w każdym razie uzależnionym zawsze od

efektywnego wykonania pracy ponadwymiarowej lub w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia wymaga, że w wyroku tym Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, że: „(...) zabrakło podstaw i jakiegokolwiek uzasadnienia zaskarżenia w części dotyczącej negatywnego osądzenia roszczeń powodów o odsetki od zatrzymanych, a następnie wypłaconych powodom dodatków, przeto Sąd Najwyższy nie miał podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.) i nie weryfikował nieobjętego treścią skarg przedmiotu wymienionego osądu”. Do powołanego wyżej wyroku odwołał się Sąd Najwyższy w wyroku z 23 maja 2019 r., III PK 72/18, LEX nr 2675062, w sprawie, której przedmiotem było zadośćuczynienie oraz odszkodowanie za naruszenie dóbr osobistych.

W wyroku z 22 lutego 2008 r., I PK 212/07, OSNP 2009 nr 11-12, poz. 136, Sąd Najwyższy częściowo uwzględniając skargę kasacyjną wniesioną przez powoda z uwagi na słuszność zarzutu naruszenia art. 84 ust. 5 Karty Nauczyciela, stwierdził: „Zgodnie z tym przepisem, jeżeli postępowanie dyscyplinarne lub karne zakończy się umorzeniem z braku dowodów winy albo wydaniem orzeczenia lub wyroku uniewinniającego, nauczycielowi należy zwrócić zatrzymane kwoty wynagrodzenia. Chodzi o "kwoty" wynagrodzenia zatrzymanego na podstawie art. 84 ust. 1 Karty Nauczyciela w okresie, kiedy postępowanie dyscyplinarne lub karne było w toku.”

Z kolei w wyroku z 21 lipca 1999 r., I PKN 162/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 718 Sąd Najwyższy przyjął, że: „Jeżeli w dacie wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela istniało prawomocne orzeczenie komisji dyscyplinarnej o wydaleniu z zawodu, to art. 84 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) pozwala na zwrot zatrzymanej części wynagrodzenia tylko za okres zawieszenia w pełnieniu obowiązków i do daty wygaśnięcia stosunku pracy. W świetle tego przepisu brak jest podstaw do zasądzenia wynagrodzenia za okres po tej dacie, choćby następnie w wyniku rewizji nadzwyczajnej postępowanie dyscyplinarne zostało umorzone albo obwiniony został uniewinniony.”

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego można zatem wyprowadzić wstępny wniosek, że stałe i pewne dodatki do wynagrodzenia przewidziane w art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela, których pobieranie nie jest uzależnione od faktycznego

wykonywania konkretnej pracy (zadań) przez nauczyciela lecz od innych czynników związanych z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę (np. staż pracy), do których nauczyciel nabył prawo przed okresem zawieszenia, powinny zostać wypłacone po przywróceniu nauczyciela do pracy na skutek prawomocnego uniewinniającego orzeczenia zapadłego w postępowaniu dyscyplinarnym.

W orzecznictwie sądów powszechnych, dotyczącym analizowanego problemu obserwuje się brak jednolitości co do wypłaty dodatków do umowy o pracę przewidzianych w art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Sąd Rejonowy w Toruniu w wyroku z 14 grudnia 2021 r., IV P 296/21, LEX nr 3339000, wskazał, że analiza przepisów prowadzi do stwierdzenia, że „w czasie zawieszenia w czynnościach nauczyciela z uwagi na toczące się przeciwko niemu postępowanie dyscyplinarne (niezależnie czy w następstwie dalszych ustaleń nauczyciel dopuścił się zarzucanego czynu, czy też został uniewinniony) nie przysługuje mu w ogóle prawo do dodatków i wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. Z kolei Sąd Okręgowy w Suwałkach w wyroku z 15 maja 2014 r., III Pa 22/14, (LEX nr 1886531) rozpoznając apelację od wyroku Sądu Rejonowego, odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2011 r., III PK 62/10 i oddalił roszczenie powódki dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, natomiast uwzględnił roszczenie o dodatek motywacyjny za okres zawieszenia.

Zwrócić uwagę można również na sprawę rozstrzygniętą wyrokiem Sądu Okręgowego w Elblągu z 12 kwietnia 2017 r., IV Pa 13/17 (LEX nr 2433543). W sprawie tej powódka dochodziła od pracodawcy wyrównania wynagrodzenia, nagrody jubileuszowej oraz wynagrodzenia rocznego. Stan faktyczny sprawy wyróżniało to, że postępowanie wyjaśniające wobec powódki zostało umorzone. Nie wydano zatem żadnego z orzeczeń wskazanych w art. 84 ust. 5 Karty Nauczyciela w dawnym brzmieniu. W ocenie Sądu Rejonowego fakt, iż w sprawie nie doszło do wydania postanowienia w przedmiocie zakończenia postępowania dyscyplinarnego lub karnego umorzeniem z braku dowodów winy, albo wydaniem orzeczenia lub wyroku uniewinniającego, nie stoi na przeszkodzie w wyrównaniu powódce kwot ograniczonego wynagrodzenia. Zwrot ten odbywać się, w jego ocenie, powinien w oparciu o przepisy ogólne o wynagrodzeniu nauczycieli

dyplomowanych oraz treścią stosunku pracy powódki, przy uwzględnieniu przepisów kodeksu cywilnego o naprawieniu szkody, tj. art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela w zw. z art. 471 k.c. zw. z art. 91c Karty Nauczyciela w zw. z art. 300 k.p. Na skutek apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu Rejonowego. Podzielił on pogląd Sądu pierwszej instancji co do konieczności zastosowania przepisów ustawy Karta Nauczyciela, dotyczących obowiązku zwrotu zatrzymanego wynagrodzenia w stosunku do osób, do których de facto nie wszczęto postępowania dyscyplinarnego, a umorzono je po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego lub, jak to miało miejsce w przypadku powódki, gdy decyzja o zawieszeniu ostatecznie została uchylona. Sąd drugiej instancji podkreślił, że Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że powódce przysługuje prawo do wypłaty nagrody jubileuszowej. W ocenie Sądu Okręgowego nawet zawieszenie w obowiązkach nauczyciela nie pozbawia prawa do nagrody jubileuszowej. Przepisy nie przewidują bowiem odliczania tego okresu przy obliczaniu okresów uprawniających do nagrody. Jest to okres zatrudnienia pracownika, a zatem zgodnie z powyższym powinien zostać wliczony do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej. Odmienne natomiast Sąd Okręgowy ocenił prawo ubezpieczonej do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, podkreślając, że prawo do dodatkowego wynagrodzenia uzależnione jest co do zasady od przepracowania efektywnie co najmniej 6 miesięcy.

W uzupełnieniu dokonanego przeglądu orzecznictwa warto jeszcze odnotować, że w orzecznictwie sądów administracyjnych również można zauważyć wypowiedzi na temat wykładni przepisów normujących zwrot dodatków nauczycielom, wobec których toczyło się postępowanie dyscyplinarne zakończone umorzeniem lub orzeczeniem uniewinniającym. W postanowieniu z 10 stycznia 2024 r., III OZ 623/23, (LEX nr 3667359) Naczelny Sąd Administracyjny rozpoznając zażalenie na postanowienie Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 18 października 2023 r., sygn. akt VII SA/Wa 1699/23 o odmowie wstrzymania wykonania decyzji w sprawie ze skargi na postanowienie Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej dla Nauczycieli przy Ministrze Edukacji i Nauki z 18 kwietnia 2023 r., w przedmiocie zawieszenia w czynnościach służbowych, podzielił stanowisko tego Sądu, że skarżąca w żaden sposób nie

uprawdopodobniła, że wykonanie decyzji spowoduje niebezpieczeństwo wyrządzenia znacznej szkody lub trudnych do odwrócenia skutków. Naczelny Sąd Administracyjny podzielił stwierdzenie Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego, odnoszące się do strat w obszarze finansowym - utraty wynagrodzenia, „że art. 85u ust. 4 Karty Nauczyciela przewiduje zwrot zatrzymanych kwot wynagrodzenia, jeżeli postępowanie karne lub postępowanie dyscyplinarne zakończy się umorzeniem z braku dowodów winy albo wydaniem wyroku lub orzeczenia uniewinniającego”.

Problem będący przedmiotem zagadnienia prawnego wzbudził dość ograniczone zainteresowanie doktryny prawa, przy czym występują tutaj dwa przeciwstawne stanowiska.

Pogląd opowiadający się za brakiem podstaw do zwrotu niewypłaconych dodatków wyraził Artur Olszewski, który stwierdził, że: „Analiza przepisów wyżej wskazanych daje podstawy do przyjęcia, że w czasie zawieszenia w czynnościach nauczyciela z uwagi na toczące się przeciwko niemu postępowanie dyscyplinarne (niezależnie od tego, czy w następstwie dalszych ustaleń nauczyciel dopuścił się zarzucanego czynu, czy też został uniewinniony) nie przysługuje mu w ogóle prawo do dodatków i wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. Katalog dodatków określony został w art. 30 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela i znajduje się w nim m.in. dodatek za wysługę lat. Ustalenie, że w czasie zawieszenia nauczyciela w obowiązkach nie ma on w ogóle prawa do dodatku za wysługę lat, a jedynie do wynagrodzenia zasadniczego ewentualnie w obniżonej wysokości, wynika z brzmienia przepisów art. 85u ust. 2 Karty Nauczyciela, w którym ustawodawca wskazuje na „nieprzysługiwanie dodatków oraz wynagrodzenia za godziny nadliczbowe”. W konkluzji autor ten stwierdził, iż: „Regulacja ust. 4 komentowanego przepisu odnosi się wyłącznie do obowiązku zwrotu na rzecz nauczyciela niewypłaconej mu części wynagrodzenia zasadniczego, nie dotyczy to więc tych elementów wynagrodzenia, które mu w okresie zawieszenia nie przysługują z mocy art. 85u ust. 2.” (zob. A. Olszewski w: K. Gawroński (red.), Karta Nauczyciela. Komentarz, WKP 2023, art. 85u, nb. 4 i 5).

Z kolei Maria Szymańska zauważyła, że: „nauczyciel otrzyma niewypłacone wynagrodzenie, jeżeli w prowadzonym przeciwko niemu postępowaniu karnym lub dyscyplinarnym zostanie wydane prawomocne orzeczenie albo wyrok

uniewinniający lub postępowania te zostaną umorzone z powodu braku dowodów” i uznała za zasługujący na uwagę wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2011 r., III PK 62/10 w odniesieniu do zwrotu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych.(zob. M. Szymańska w: A. Barański, J. Rozwadowska-Skrzeczyńska, M. Szymańska, Karta Nauczyciela. Komentarz, wyd. X, WKP 2018, art. 85u, nb. 3.). Do wyroku tego odwołują się również Jakub Jakubowski i Małgorzata Zając-Rzosińska stwierdzając, że: „W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nauczycielowi nie nalicza się dodatków oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe.” oraz iż: „w sytuacji, gdy postępowanie dyscyplinarne lub karne zakończy się umorzeniem z braku dowodów winy albo wydaniem orzeczenia lub wyroku uniewinniającego, nauczycielowi należy zwrócić zatrzymane kwoty wynagrodzenia” (zob. J. Jakubowski, M. Zając-Rzosińska, Karta Nauczyciela. Komentarz, LexisNexis 2014, art. 84, nb. 1.).

Odnosząc się bezpośrednio do problemu dodatków unormowanych w Karcie Nauczyciela i podjętej uchwały należy zauważyć, że dokonanie wykładni przepisu art. 85 u ust. 2 i 4 Karty Nauczyciela przy zastosowaniu tylko wykładni gramatycznej jest niewystarczające, Konieczne jest zastosowanie również reguł wykładni funkcjonalnej i systemowej. Jest to niezbędne z dwóch powodów. Pierwszym jest charakter instytucji zawieszenia nauczyciela na czas prowadzonego wobec niego postępowania dyscyplinarnego, zaś drugim cel i specyfika dodatków motywacyjnego i za wysługę lat przyjmowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Zawieszenie nauczyciela w pełnieniu obowiązków ma formę decyzji administracyjnej. Od decyzji o zawieszeniu w pełnieniu obowiązków nauczycielowi przysługuje odwołanie do komisji dyscyplinarnej pierwszej instancji. Na postanowienie komisji dyscyplinarnej pierwszej instancji organowi, który wydał decyzję o zawieszeniu w pełnieniu obowiązków albo nauczycielowi służy zażalenie do odwoławczej komisji dyscyplinarnej. Postanowienie odwoławczej komisji dyscyplinarnej jest ostateczne. Orzeczenie to może zostać poddane kontroli sądu administracyjnego (zob.np.: postanowienie Naczelnego Sądu Administracyjnego z 10 stycznia 2024 r., III OZ 623/23, LEX nr 3667359).

Na marginesie warto jeszcze przytoczyć występujące w doktrynie poglądy na temat charakteru instytucji zawieszenia nauczyciela akademickiego w pełnieniu

obowiązków, które są aktualne również na gruncie Karty Nauczyciela. W piśmiennictwie podkreśla się, że ma ono charakter „tymczasowego środka o charakterze zapobiegawczym”, który ma „zabezpieczyć prawidłowy przebieg postępowania dyscyplinarnego bądź karnego, np. przez uniemożliwienie bezprawnego wpływania (...) na świadków, niszczenie bądź ukrywanie dokumentów bądź innych dowodów. Można też przyjąć, że ma zabezpieczyć pracodawcę (uczelnię) przed negatywnymi następstwami umożliwienia nauczycielowi akademickiemu pełnienia obowiązków (...)” (zob. J. Harczuk, Zawieszenie w pełnieniu obowiązków nauczyciela akademickiego, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia* 2023, vol. LXX, 1, s. 107.). Pogląd ten może jednak budzić wątpliwości w odniesieniu do obniżenia wynagrodzenia w okresie zawieszenia, ponieważ nie pełni ono żadnej funkcji zabezpieczającej. Obniżenie wynagrodzenia, nie chroni, co oczywiste, przed kontaktami ze świadkami, ani też nie ogranicza np. prawa wstępu do szkoły. Dlatego bardziej przekonujący jest pogląd, że obniżenie wynagrodzenia w okresie zawieszenia „stanowi dodatkową dolegliwość związaną z odpowiedzialnością dyscyplinarną i karną” (zob. P. Wojciechowski w: J. Woźnicki red., *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019, art. 303, nb. 8, LEX.) W literaturze przedmiotu zauważa się, że zawieszenie w czynnościach służbowych może pełnić obok funkcji ochronnej i prewencyjnej także funkcję represyjną „niejako antycypującą przyszłą karę dyscyplinarną” (zob. M. Radajewski, *Status prawny asesorów sądowych w Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2022, Rozdział V, § 5, Legalis.).

W uzupełnieniu rozważań trzeba dodać, że w judykatach Sądu Najwyższego przyjmuje się, że czynnikiem decydującym o wysokości obniżenia wynagrodzenia jest stopień szkodliwości zarzucanych czynów i zawinienia sprawcy (zob. Uchwała Sądu Najwyższego z 26 października 2004 r., SNO 81/03, LEX nr 569086) lub „ciężar gatunkowy przypisywanego przewinienia dyscyplinarnego” (zob. Uchwała Sądu Najwyższego z 11 lutego 2013 r., SNO 59/12, LEX nr 1418818). Wskazuje się także na rolę postawy osoby sprawcy (zob. Uchwały Sądu Najwyższego z: 15 września 2006 r., SNO 48/06, LEX nr 470263 i z 25 czerwca 2012 r., SNO 21/12, LEX nr 1231614). W orzecznictwie podkreśla się także, że obniżenie

wynagrodzenia „ma za zadanie wzmocnienie funkcji zabezpieczającej i wychowawczej nakłaniającej do refleksji nad swoim zachowaniem” (zob. Postanowienie Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2024 r., II ZO 97/23, LEX nr 3703648, w odniesieniu do zawodu prokuratora). Ma ono zatem charakter represyjny, a nie można zapominać o tym, że np. obniżenie wynagrodzenia na gruncie Prawa o ustroju sądów powszechnych jest karą (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2022 r., II ZOW 1/22, LEX nr 3477938).

Zaprezentowane ujęcie wskazuje, że argumenty te odpadają w przypadku orzeczenia uniewinniającego gdy obwiniony zostaje oczyszczony z zarzucanych mu czynów w takim przypadku zasadna będzie wypłata wynagrodzenia. Dodatkowo podkreślenia wymaga, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażone zostało stanowisko opowiadające się przeciwko restrykcyjnej wykładni art. 80 k.p. Zgodnie z tym poglądem wyjątek od art. 80 k.p., taki jak art. 81 k.p. może być interpretowany w sposób ekstensywny, także z użyciem analogii.(zob. Uchwała Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2010 r., III PZP 4/09, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 205).

Zastosowanie wykładni gramatycznej prowadzi do wniosku, że w art. 85u ust. 1 Karty Nauczyciela ustawodawca wskazuje na „zmniejszenie” wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela w okresie jego zawieszenia w obowiązkach, a nie na „zatrzymanie” części wynagrodzenia. Zmniejszenie wynagrodzenia jest modyfikacją jego wysokości i ma charakter trwały, tak jak nieprzysługiwanie dodatków w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków w rozumieniu art. 85u ust. 2 Karty Nauczyciela. Dlatego wskazanie w art. 85u ust. 4 ustawy, że nauczycielowi należy zwrócić zatrzymane kwoty wynagrodzenia, a nie jedynie wynagrodzenia zasadniczego, wskazuje, że kwoty zatrzymane to zarówno kwota wynagrodzenia zasadniczego, o które zostało ono zmniejszone, jak i przysługujące nauczycielowi dodatki. Ponadto ustawodawca używa zarówno w art. 30 Karty Nauczyciela, jak i w ustępie 1 art. 85u Karty Nauczyciela pojęcia „wynagrodzenie zasadnicze”. Należy zauważyć, że pojęcia takiego użyłby on również w ustępie 4 art. 85u Karty Nauczyciela, gdyby chciał ograniczyć zwrot wynagrodzenia do zwrotu zatrzymanego wynagrodzenia zasadniczego.

Zastosowanie wykładni systemowej przy badaniu analizowanego problemu wymaga natomiast zwrócenia uwagi na rozwiązania wybranych innych pragmatyk służbowych. Część z nich przedstawił już Sąd Okręgowy kierując pytanie do Sądu Najwyższego w niniejszej sprawie, ale najbardziej użyteczne będą tutaj rozwiązania regulujące zwrot zatrzymanego wynagrodzenia przyjęte w aktach normatywnych dla pokrewnych grup zawodowych.

Na gruncie art. 303 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce 1. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków może ulec obniżeniu nie więcej niż o 50%, a tymczasowo aresztowanego ulega obniżeniu nie więcej niż o 50%, począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługują zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w art. 136 ust. 2. jeżeli postępowanie dyscyplinarne lub karne zakończy się umorzeniem z powodu braku dowodów winy albo orzeczeniem lub wyrokiem uniewinniającym, nauczycielowi akademickiemu wypłaca się część wynagrodzenia, o którą zostało ono obniżone. (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 742 ze zm.). Przepis ten wyraźnie wskazuje, że nauczycielowi akademickiemu po zakończeniu postępowania dyscyplinarnego lub karnego umorzeniem z powodu braku dowodów winy albo orzeczeniem lub wyrokiem uniewinniającym, należy wypłacić tą część wynagrodzenia, o którą zostało ono obniżone, co obejmuje zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i zmienne składniki wynagrodzenia. Podobne stanowisko możemy odnaleźć w literaturze (zob. np. P. Wojciechowski w: J. Woźnicki, Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, WKP 2019, art. 303, nb. 8.). W piśmiennictwie wskazuje się, że w trakcie zawieszenia w czynnościach nauczyciela akademickiego dodatek za staż pracy jest mu w tym okresie wypłacany (zob. J. M. Zieliński w: H. Izdebski, J. M. Zieliński, Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, wyd. III, LEX/el. 2023, art. 303, nb. 2.).

Podobne rozwiązanie dotyczące zwrotu pozostałej części pełnego wynagrodzenia przewiduje także art. 60 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 534): 1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika naukowego lub badawczo-technicznego w

okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków może ulec obniżeniu, a tymczasowo aresztowanego ulega ograniczeniu najwyżej do połowy, w zależności od stanu rodzinnego pracownika naukowego lub badawczo-technicznego, począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługują dodatki do wynagrodzenia oraz wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe. 2. Jeżeli postępowanie dyscyplinarne lub karne zakończy się umorzeniem z braku dowodów winy albo wydaniem orzeczenia lub wyroku uniewinniającego, pracownikowi naukowemu lub badawczo-technicznemu należy wypłacić pozostałą część pełnego wynagrodzenia.”

Z kolei art. 116 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1796 ze zm.) stanowi, że: „1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika naukowego lub badawczo-technicznego w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków może ulec obniżeniu, a tymczasowo aresztowanego ulega ograniczeniu najwyżej do połowy, w zależności od stanu rodzinnego pracownika naukowego lub badawczo-technicznego, począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługują dodatki do wynagrodzenia oraz wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe. 2. Jeżeli postępowanie dyscyplinarne lub karne zakończy się umorzeniem z braku dowodów winy albo wydaniem orzeczenia lub wyroku uniewinniającego, pracownikowi naukowemu lub badawczo-technicznemu należy wypłacić pozostałą część pełnego wynagrodzenia”.

Przywołane przepisy pokazują, że wykładnia systemowa uwydatnia fakt, że w pragmatykach służbowych odnoszących się do edukacji i nauki przeważa wyraźne rozwiązanie, wskazujące na konieczność wypłaty dodatków, które nie były wypłacane w okresie zawieszenia. Rozwiązania takie nie odnoszą się jednak wyłącznie do zawodów związanych z edukacją i nauką. Tytułem przykładu można jeszcze podać, że z przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 334 ze zm.) z art. 129 § 4 w zw. z art. 107a zd. 2 tej ustawy wynika, że w razie umorzenia postępowania dyscyplinarnego lub uniewinnienia obwinionego należy dokonać wyrównania

wszystkich obniżonych uprzednio składników wynagrodzenia do pełnej wysokości. Zasadniczym celem tej regulacji jest wynagrodzenie asesorowi strat, jakie poniósł on w związku z niezasadnym odsunięciem go od czynności służbowych. Prowadzi to do wniosku, że wskazanego wyrównania należy dokonać także wtedy, gdy do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego ostatecznie nie doszło. Potwierdza to bowiem również, że zawieszenie było bezpodstawne. (zob. również M. Radajewski, Status prawny asesorów sądowych w Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2022, Rozdział V, § 5, Legalis).

Za zwrotem dodatków przemawia także wykładnia celowościowa. Przede wszystkim należy podkreślić, że zawieszenie nauczyciela w obowiązkach i obniżenie mu wynagrodzenia mają charakter środków zapobiegawczych, a samo obniżenie wynagrodzenia ma działać represyjnie i wychowawczo. Z chwilą wydania orzeczenia m.in. o uniewinnieniu czynniki te ustają i nie ma jakiegokolwiek uzasadnienia, aby utrzymywany był ubytek w majątku nauczyciela, płynący z braku wypłaty dodatków. Uniewinnienie nauczyciela świadczy o tym, iż nie popełnił on deliktu dyscyplinarnego, a jak wskazuje doświadczenie życiowe nie można wykluczyć, że nawet pomówienie przez kilka osób może prowadzić do zawieszenia nauczyciela i obniżenia mu wynagrodzenia.

Mając zatem na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy w składzie tu orzekającym zwraca uwagę na gwarancyjny charakter przyznawania przez przepisy prawa pracy prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, dotyczący co do zasady stałych i pewnych składników wynagrodzenia za pracę, które pracownik uzyskuje gdy pracuje-faktycznie wykonuje pracę. Za tym stanowiskiem przemawiają zasada ochrony zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez niego prawa, wynikająca z art. 2 Konstytucji RP i będąca jej kluczowym elementem zasada proporcjonalności z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP.

Stały pewny charakter składników wynagrodzenia mają dodatki motywacyjny i za wysługę lat stanowiące składowe wynagrodzenia nauczyciela na podstawie art. 30 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W tym znaczeniu należy zwrócić uwagę na cel i funkcję tych dodatków przewidzianych w ustawie. Prawo do wymienionych dodatków jest związane z zatrudnieniem pracownika na stanowisku nauczyciela i nie jest ściśle powiązane z faktycznym wykonywaniem konkretnych zadań w

ramach zatrudnienia na stanowisku nauczyciela (w przeciwieństwie do innych dodatków i wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe). Celem dodatku motywacyjnego jest zwiększenie chęci nauczyciela do podnoszenia jakości pracy, dodatek za wysługę lat przysługuje natomiast z tytułu stażu pracy. W momencie przyznania wymienione wyżej dodatki stają się składnikiem wynagrodzenia i istotnym elementem umowy o pracę. Z Karty Nauczyciela wynika, że w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługują dodatki oraz wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe (art. 85 ust. 2 Karty Nauczyciela), w momencie jednak zaistnienia przesłanki z art. 85 ust. 4 Karty Nauczyciela należy te dodatki wypłacić.

O ile bowiem należy zgodzić się ze stanowiskiem wyrażonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, że obywatel, w tym nauczyciel, zobligowany jest do znoszenia prawidłowo prowadzonego postępowania dyscyplinarnego i prawidłowe prowadzenie postępowania jest działaniem legalnym (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 2019 r., III PK 72/18, LEX nr 2675062 i wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 2003 r., I PK 414/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 344), o tyle nie jest uzasadnione trwałe pozbawienie osoby uniewinnionej części należnych jej praw majątkowych. Dlatego zasadne jest wypłacenie zarówno dodatku motywacyjnego, jak i dodatku za wysługę lat po wydaniu orzeczenia uniewinniającego. Zatem na podstawie art. 85u ust. 2 i ust. 4 Karty Nauczyciela nauczycielowi zawieszonemu w obowiązkach, w związku z trwającym postępowaniem dyscyplinarnym, w przypadku wydania wobec niego prawomocnego orzeczenia uniewinniającego, wypłaca się dodatek motywacyjny i dodatek za wysługę lat, do których nauczyciel nabył prawo jeszcze przed okresem zawieszenia i stanowiły one element składowy jego wynagrodzenia.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

M.G.

[r.g.]

