



Sygn. akt II UK 101/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z wniosku K. T.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych
o nauczycielskie świadczenie kompensacyjne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 września 2016 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawczynie od wyroku Sądu Apelacyjnego
z dnia 25 września 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

K. T. pracowała jako nauczycielka w różnych szkołach od 1978 r. W 2009 r. rozwiązała stosunek pracy ze szkołą podstawową w W. i wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (dalej jako: ZUS) o przyznanie emerytury nauczycielskiej

na podstawie art. 88 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (obecny jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.). Ponieważ w toku weryfikacji tego roszczenia odliczono od wymaganego stażu okresy urlopów wychowawczych ZUS wydał decyzję negatywną, a sądy nie uwzględniły odwołania i apelacji wnioskodawczynie. Postępowanie sądowe w tej sprawie zakończyło się 26 kwietnia 2012 r.

Ubezpieczona zawarła z publiczną szkołą podstawą dwie umowy na czas określony: od 2 listopada 2009 r. do 31 sierpnia 2011 r. oraz od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r. w wymiarze 10/18 etatu, ponieważ nie było dla niej pracy w pełnym wymiarze godzin.

W dniu 7 września 2012 r. wpłynął do ZUS jej wniosek o przyznanie nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Decyzją z dnia 2 października 2012 r. ZUS odmówił przyznania prawa do tego świadczenia, gdyż uznał, że stosunek pracy ustał z upływem czasu, na jaki umowa okresowa została zawarta, a nie na wniosek ubezpieczonej, jak tego wymaga art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz.U. Nr 97, poz. 800 ze zm.).

Wyrokiem z dnia 25 września 2014 r. Sąd Apelacyjny oddalił apelację wnioskodawczynie od niekorzystnego dla niej wyroku Sądu pierwszej instancji. W ocenie Sądu Apelacyjnego ubezpieczona spełniła wszystkie warunki nabycia prawa do świadczenia kompensacyjnego, poza jednym: zawarcie przez nią umowy o pracę na czas określony uniemożliwia uznanie, że doszło do rozwiązania stosunku pracy przez nauczyciela zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik ubezpieczonej kontestował ten pogląd Sądu Apelacyjnego, wskazując dodatkowo na istniejącą rozbieżność w wykładni w/w przepisu, zarówno w judykaturze Sądu Najwyższego, jak również w orzecznictwie sądów apelacyjnych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych świadczenie to przysługuje nauczycielom, którzy spełnili łącznie następujące warunki: 1) osiągnęli wiek, o którym mowa w ust. 3;

2) mają okres składkowy i nieskładkowy w rozumieniu ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353, ze zm.), zwanej dalej „ustawą o emeryturach i rentach z FUS”, wynoszący 30 lat, w tym 20 lat wykonywania pracy w jednostkach, o których mowa w art. 2 pkt 1, w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć;

3) rozwiązywali stosunek pracy.

Natomiast ust. 2 tego artykułu stanowi, że nauczycielom spełniającym warunki określone w ust. 1 pkt 1 i 2 świadczenie przysługuje również w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy w okolicznościach określonych w art. 20 ust. 1, 5c i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela.

Interpretacja art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych co do umów zawieranych z nauczycielem na czas określony wywołała dychotomiczne poglądy w judykaturze. Według pierwszego z nich, przedstawionego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2013 r. w sprawie II UK 205/12 (OSNP 2014 nr 7, poz. 102) rozwiązanie stosunku pracy, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, następuje, gdy nauczyciel składa oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, a nie, gdy umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta.

Natomiast w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie III UK 9/13 (OSNP 2015 nr 3, poz. 42) wyrażono pogląd, że prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego przysługuje także w razie rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na jaki została zawarta (art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych).

Kontrowersje dotyczące wykładni skłoniły Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie do przedstawienia postanowieniem z dnia 8 marca 2016 r. powiększonemu składowi Sądu Najwyższego zagadnienia prawnego: Czy prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego przysługuje także w razie rozwiązania umowy o pracę na czas określony z upływem czasu, na jaki została zawarta (art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, Dz.U. Nr 97, poz. 800 ze zm.)?

W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2016 r., w sprawie sygn. akt III PZP 1/16, (dotychczas nieopublikowana) Sąd Najwyższy uznał, że „Warunek rozwiązania stosunku pracy wymagany do nabycia nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego (art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, Dz.U. Nr 97, poz. 800 ze zm.) jest spełniony w przypadku, gdy umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta”.

W uzasadnieniu tego judykatu Sąd Najwyższy stwierdził, że ujawnionych kontrowersji jurysdykcyjnych dotyczących spełnienia przez nauczyciela warunku rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy jako przesłanki wymaganej do nabycia nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego nie da się rozstrzygnąć tylko na podstawie wykładni budzącej wątpliwości interpretacyjne art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych i w oderwaniu od innych przepisów tej ustawy, która wprowadziła to nowe świadczenie dla nauczycieli, którzy osiągnęli ustawowo wyznaczone kryterium wieku życia, legitymują się ustawowo wymaganym ogólnym oraz „nauczycielskim” stażem pracy niejako w miejsce nadal obowiązującej możliwości nabycia wcześniejszej emerytury nauczycielskiej z art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela przez nauczycieli, którzy do dnia 31 grudnia 2008 r. spełnili wszystkie warunki wymagane do jej ustalenia i na swój wiosek rozwiązali lub rozwiążą nauczycielski stosunek pracy.

Natomiast nabycie nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego wymaga już osiągnięcia ustawowo określonego wieku, coraz wyższego („rosnącego”) w kolejnych okresach okresów składkowych i nieskładkowych, wynoszącego 30 lat, w tym 20 lat wykonywania pracy w ściśle określonym kręgu szkół, przedszkoli lub placówek

kształcenia ustawicznego lub placówek oświatowych, o których mowa w art. 2 pkt 5 i 7 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 2156 ze zm.), a ponadto rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy (art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy). Legislacyjne dopełnienie możliwości skorzystania z nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego zawiera art. 4 ust. 2 tej ustawy, który uprawnia do nabycia tego świadczenia także nauczycieli w przypadkach, w których doszło do rozwiązania stosunku pracy lub jego wygaśnięcia w okolicznościach określonych w art. 20 ust. 1, 5c i 7 Karty Nauczyciela, tj. w razie rozwiązania przez dyrektora szkoły stosunku pracy z powodu: 1/ całkowitej likwidacji szkoły, lub 2/ częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, albo 3/ w razie wygaśnięcia stosunku pracy z upływem sześciomiesięcznego pozostawania nauczyciela w stanie nieczynnym lub 4/ wygaśnięcia stosunku pracy z powodu odmowy podjęcia pracy przez nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który była zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku pracy, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji. Wymienione regulacje normatywne stwarzają możliwość skorzystania z prawa do świadczenia kompensacyjnego w razie rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy lub wystąpienia wymienionych ustawowo przypadków ustania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących nauczyciela, przy czym niejako wspólną cechą takich sposobów ustania nauczycielskiego stosunku pracy umożliwiającą skorzystanie ze świadczenia kompensacyjnego jest definitywne zakończenie nauczycielskiego zatrudnienia.

Wstępnie istotne jest to, że warunek rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy „na wniosek” nauczyciela, który był i jest, wymagany do nabycia prawa do wcześniejszej emerytury nauczycielskiej na podstawie art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela nie został legislacyjnie sformułowany ani „powtórzony” przy ubieganiu się o nauczycielskie świadczenie kompensacyjne. Gdyby nabycie tego świadczenia wymagało złożenia przez nauczyciela wniosku lub „inicjatywy” rozwiązania

nauczycielskiego stosunku pracy, to konsekwentny i racjonalny ustawodawca *expressis verbis* ustanowiłby taki warunek nabycia nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego z tytułu rozwiązania stosunku pracy, obowiązujący nadal przy ustaleniu prawa do wcześniejszej emerytury nauczycielskiej. Wprawdzie świadczenie kompensacyjne można nabyć tylko z tytułu nauczycielskiego zatrudnienia i po jego rozwiązaniu, ale z gramatycznej treści art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy nie wynika potrzeba złożenia wniosku lub przejawienia zidentyfikowanej inicjatywy w rozwiązaniu stosunku pracy przez nauczyciela, który w związku z każdym ustawowo określonym sposobem rozwiązania stosunku pracy jest uprawniony do zgłoszenia bezpośrednio lub za pośrednictwem płatnika składek w organie rentowym (art. 14 ustawy) wniosku o ustalenie prawa do świadczenia kompensacyjnego.

Nie ma sporu, wątpliwości interpretacyjnych ani jurysdykcyjnych, że świadczenie kompensacyjne może nabyć nauczyciel, który rozwiązuje nauczycielski stosunek pracy z własnej inicjatywy, w tym na własny wniosek, ale świadczenie to może nabyć także nauczyciel w razie rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy w każdy sposób, który zgodnie z przepisami prawa pracy prowadzi lub wywołuje skutek rozwiązania stosunku pracy „z udziałem pracownika”. Ponieważ ustawa o świadczeniach kompensacyjnych ani Karta Nauczyciela nie regulują konkretnych sposobów rozwiązania stosunku pracy przez nauczyciela, to przyjmuje się, że nauczyciel może rozwiązać nauczycielski stosunek pracy w każdy sposób wynikający z przepisów powszechnego prawa pracy (art. 30 § 1 k.p.), tj. na podstawie porozumienia stron, co wymaga akceptacji pracodawcy, albo za pisemnym wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, ale także z upływem czasu, na który był zawarty. W szczególności rozwiązanie terminowego stosunku pracy następuje na podstawie zgodnej dwustronnej czynności prawnej zawartej w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy, które w przypadku rozwiązania umów o pracę na czas określony zostaje uzgodnione na etapie ich kontraktowania. W pozostałych przypadkach rozwiązanie umowy o pracę wymaga dokonania prawem określonej jednostronnej czynności prawnej prowadzącej do rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia albo z chwilą dojścia do wiadomości pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez

wypowiedzenia. Nawet potencjalnie niezgodne z prawem lub nieuzasadnione czynności prawa pracy mające na celu rozwiązanie umowy o pracę wywołują skutek rozwiązujący stosunek pracy, który przez pracownika może być podważony wyłącznie w drodze sądowych odwoławczych środków prawnych. Natomiast rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika nie może być podważone przez pracodawcę w sposób prowadzący do reaktywowania rozwiązanego stosunku pracy. Pracodawca może kontestować rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy przewidują stosowne roszczenia pracodawcy, np. w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 61¹ k.p.), które i tak wywołuje skutek rozwiązujący stosunek pracy. Pracownik ryzykuje niekiedy utratę lub brak możliwości nabycia określonych uprawnień jako sankcji potencjalnie bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Potencjalnie możliwe jest poszukiwanie podstaw odpowiedzialności za szkody wyrządzone nielegalnym zerwaniem stosunku pracy przez pracownika według cywilnoprawnych reguł odpowiedzialności odszkodowawczej (w związku z art. 300 k.p.). Wymienionych negatywnych konsekwencji prawnych dla nauczyciela nie zawierają przepisy ustawy o świadczeniach kompensacyjnych, przeto każdy sposób rozwiązania stosunku pracy z udziałem nauczyciela uprawnia go do ubiegania się o przyznanie takiego świadczenia. Wreszcie przepisy ustawy o świadczeniach kompensacyjnych nie ograniczają prawa nabycia świadczenia kompensacyjnego tylko do przypadków rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, z pominięciem rozwiązania terminowych umów o pracę, bo byłoby to ewidentnie zakazany nierównym traktowaniem zatrudnionych nauczycieli ze względu na rodzaj zawartej umowy na czas określony w porównaniu z zatrudnieniem bezterminowym (art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela). W konsekwencji należy wykluczyć taką potencjalną interpretację spornego zagadnienia prawnego, które mogłoby skłaniać nauczycieli do poszukiwania sposobu rozwiązywania terminowego nauczycielskiego stosunku pracy w celu nabycia świadczeń kompensacyjnych, w tym do przejawiana normatywnie niewymaganej inicjatywy w rozwiązywaniu umowy o pracę na czas określony, które w skutkach prawnych doprowadzają do takiego samego rezultatu jak rozwiązanie terminowego kontraktu prawa pracy z upływem

umownie uzgodnionego przy zawarciu umowy na czas określony terminu końcowego jej trwania (obowiązywania).

W rozważanym kontekście należy podkreślić, że ustawa o świadczeniach kompensacyjnych nie zawiera negatywnego katalogu okoliczności wyłączających nabycie świadczenia kompensacyjnego w jakichkolwiek przypadkach, w tym na wypadek (w razie) niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy, chyba żeby dopuścić weryfikację przez konstrukcję nadużycia prawa do nabycia świadczeń kompensacyjnych. Tymczasem prawo do tych świadczeń, które przysługują z budżetu państwa, nie ma natury roszczenia ze stosunku pracy, ale należy do szeroko rozumianej kategorii spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych ze względu na ich ustalenie i wypłatę przez zakład ubezpieczeń społecznych oraz sądowy tryb odwoławczy na zasadach określonych w art. 83 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 15 ust. 2 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych). Ponadto w sprawach „z zakresu ubezpieczeń społecznych” kontrowersyjne jest powoływanie się lub oddziaływanie konstrukcji nadużycia prawa. Istotne jest także to, że prawo do świadczenia kompensacyjnego ulega z mocy prawa (art. 9 ust. 2 ustawy) zawieszeniu bez względu na wysokość uzyskiwanego przychodu zawsze w razie podjęcia przez uprawnionego prac nauczycielskich, o których mowa w art. 1 Karty Nauczyciela, co wyklucza potencjalne nadużycie prawa do jego niedopuszczalnego pobierania w zbiegu z jakimkolwiek przychodem uzyskiwanym z pracy w jednostkach oświatowych, w których zatrudnianie regulują przepisy Karty Nauczyciela.

Należy mieć na uwadze ograniczone podstawy prawne zawierania terminowych umów o pracę z nauczycielami, które są dopuszczalne tylko w przypadkach zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym, nauczycielami mianowanymi i dyplomowanymi, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony (art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela). Również w takich ustawowo określonych warunkach nie dochodzi do nawiązania terminowego nauczycielskiego stosunku pracy bez udziału stron stosunku pracy, ponieważ

nawiązanie każdego stosunku pracy bez względu na jego podstawę prawną, zawsze wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela). Wprawdzie na ogół można określić okres trwania potrzeby zastępstwa wynikającej z organizacji nauczania, to już okresy zastępowania nieobecnego nauczyciela nie zawsze są przewidywalne ani możliwe do ścisłego wytyczenia, ale terminowy nauczycielski stosunek pracy zawsze nawiązuje się na podstawie umowy na czas określony, bo tak stanowi art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Równocześnie przepis nie reguluje okresów obowiązywania nauczycielskiej umowy terminowej ani sposobów rozwiązania zawartych terminowych stosunków pracy, przeto w tym nieuregulowanym zakresie, zgodnie z art. 91c Karty Nauczyciela, znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy powszechnego prawa pracy o rozwiązywaniu umów o pracę w jeden ze sposobów określonych w art. 30 § 1 k.p. W szczególności terminowa umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela). I tego sposobu rozwiązania umowy o pracę na czas określony z udziałem nauczyciela dotyczą kontrowersje prawne, które wymagały jurysdykcyjnego wyjaśnienia. Nie podlega kwestii, że rozwiązanie każdej umowy, wykreowanej zgodnymi oświadczeniami woli jej kontrahentów, następuje przez dokonanie czynności prawnej rozwiązującej stosunek prawny. Takie oświadczenie woli może być ujawniona przez każde zachowanie uprawnionego do rozwiązania także umowy o pracę czas określony, które ujawnia taką wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Wprawdzie przepisy prawa pracy przewidują, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), ale niezachowanie przez pracownika formy pisemnej nie jest co do zasady sankcjonowane i zawsze wywołuje skutek rozwiązujący stosunek pracy, nawet gdy pracodawca wytoczy powództwo z tytułu bezprawnego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 61¹ k.p.). Nawet kontestowanie bezpodstawnego lub nieuzasadnionego niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w sposób uzasadniający roszczenie odszkodowawcze pracodawcy nie pozbawia nauczyciela prawa do świadczenia kompensacyjnego, ponieważ

żaden sposób rozwiązania stosunku pracy nie jest sankcjonowany brakiem podstaw do jego nabycia lub utratą tego świadczenia.

Nie budzi kontrowersji ani rozbieżności interpretacyjnych lub jurysdykcyjnych wykładnia, że rozwiązanie terminowej umowy o pracę w drodze porozumienia stron spełnia warunek rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy, bo nauczyciel ma współdecydujący udział w uzgodnieniu takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy, bo wyraża taką wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), już przy zawarciu terminowego stosunku pracy. Każdy przypadek wspólnego zgodnego zawarcia terminowej umowy o pracę obejmuje złożenie oświadczenia woli o okresie jej trwania, co z woli obu stron prowadzi do jej rozwiązania w uzgodnionym terminie końcowym jej obowiązywania, tj. z upływem uzgodnionego przy zawarciu umowy o pracę na czas określony okresu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Taki ustawowo określony sposób rozwiązuje terminową umowę o pracę, przeto nie powinny mieć racjonalnych podstaw doktrynalne kontrowersje o tym, że takie rozwiązanie oznacza wygaśnięcie terminowej umowy o pracę albo jej ustanie w „inny” prawem nienazwany sposób, „zbliżony do wygaśnięcia”, które rzekomo następuje „bez jakiegokolwiek działania lub zaniechania stron”. W każdym razie dla potrzeb rozstrzygnięcia sformułowanych zagadnień prawnych skład powiększony Sąd Najwyższy uznaje, że każda ze stron terminowej umowy o pracę ma współdecydujący udział nie tylko w jej zawarciu, ale także w określeniu (uzgodnieniu) terminu końcowego jej obowiązywania, co oznacza, że każda ze stron, w tym pracownik, współdecyduje o rozwiązaniu terminowej umowy o pracę z upływem okresu, na który była zawarta także dlatego, że ustawodawca uznał to wyrażnie za jeden z nazwanych sposobów rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.), a nie za wygaśnięcie lub inny „nienazwany” sposób ustania terminowej umowy o pracę.

Należy mieć na uwadze, że w granicach zasady wolności pracy nie ma przeszkód prawnych do zatrudnienia pracownika nawet w celu uzupełnienia prawem wymaganego stażu okresów zatrudnienia niezbędnego do nabycia innych, w tym pozapracowniczych świadczeń uzależnionych od legitymowania się ustawowo określonym stażem pracy, jeżeli zatrudnienie było lub jest realnie wykonywane. W konsekwencji dopuszczalne jest uznanie lub potraktowanie

zamiaru skorzystania z każdego świadczenia uzależnionego od posiadania określonego stażu pracy jako inicjatywy nawiązania, a po upływie uzgodnionego okresu rozwiązywania nauczycielskiego stosunku pracy w drodze porozumienia stron dla celów nabycia świadczenia kompensacyjnego, zwłaszcza gdy nauczyciel definitywnie zmierza do zakończenia (rozwiązania) nauczycielskiego stosunku pracy, a zatrudniająca nauczyciela szkoła nie może mu zapewnić dalszego nauczycielskiego zatrudnienia. Odmowa pracodawcy na wcześniejsze porozumienie rozwiązujące terminowy nauczycielski stosunek pracy - nawet w ostatnim dniu obowiązywania umowy o pracę na czas określony - mogłaby być uznana za nieuzasadnioną i nieracjonalną w sytuacji „przerostów” nauczycielskiego zatrudnienia w warunkach niżu demograficznego uczniów. Mogłoby być to uznane za nadużycie odmowy rozwiązywania stosunku pracy z bezpodstawnym i nieusprawiedliwionym zamiarem przeszkodzenia w uzyskaniu pozapracowniczego przedemerytalnego kompensacyjnego świadczenia osłonowego na trudnym nauczycielskim rynku zatrudnienia przez nauczycieli z długim ogólnym, w tym ze szczególnym nauczycielskim stażem pracy, którzy rezygnują lub tracą takie zatrudnienie, często bez perspektyw na znalezienie nowej lub innej pracy w stosunkowo zaawansowanym, bo „przedemerytalnym” wieku. Ważne jest zatem to, że nabycie świadczenia kompensacyjnego wymaga od nauczyciela definitywnego zakończenia nauczycielskiego zatrudnienia w jeden ze sposobów normatywnie uznanych za rozwiązanie stosunku pracy. Każdy sposób definitywnego rozwiązania i zakończenia nauczycielskiego stosunku pracy z udziałem nauczyciela wymagany do nabycia świadczenia kompensacyjnego ma usprawiedliwione podłoże i uzasadnienie społeczne w przypadkach wykluczających lub utrudniających utrzymanie niezmienionego stanu zatrudnienia nauczycieli w warunkach niżu demograficznego uczniów i konieczności racjonalizacji stanu nauczycielskiego zatrudnienia. I takie w istocie rzeczy okoliczności i uwarunkowania społeczne skłoniły ustawodawcę do wprowadzenia nowego rodzaju „osłonowego” świadczenia kompensacyjnego dla nauczycieli, którzy wypracowali już ustawowo wymagany wymiar ogólnego, w tym staż szczególnego zatrudnienia nauczycielskiego, oraz w ustawowo określonym wieku decydują się na skorzystanie ze świadczenia kompensacyjnego z powodu rozwiązywania nauczycielskiego stosunku pracy albo

tracą takie zatrudnienie z przyczyn dotyczących pracodawcy, o których mowa w art. 20 ust. 1, 5c i 7 Karty Nauczyciela, oraz bez realnych perspektyw dalszego zatrudnienia w zawodzie nauczyciela. Dlatego warunek rozwiązania przez nauczyciela terminowego stosunku pracy, wymagany do nabycia nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, zostaje spełniony, jeżeli z tytułu i w związku z rozwiązaniem takiej umowy z upływem okresu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 w związku z art. 91c Karty Nauczyciela), nauczyciel decyduje się i korzysta ze świadczenia kompensacyjnego.

W konsekwencji powyższego została podjęta uchwała jak w sentencji.

Sąd Najwyższy, w obecnym składzie, w pełni zaaprobował tę uchwałę Sądu Najwyższego. Konsekwencją przedstawionej wykładni jest stwierdzenie, że Sąd drugiej instancji dokonał wadliwej interpretacji art. 4 ust. ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, co miało negatywny wpływ na treść wyroku. Spowodowało to konieczność uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 108 § 2 k.p.c.).

eb