



Sygn. akt II USKP 205/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Halina Kuryło (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z wniosku M. F.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w P.
o nauczycielskie świadczenie kompensacyjne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 maja 2022 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawczynie od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 4 grudnia 2019 r., sygn. akt III AUa [...],

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od wnioskodawczynie na rzecz organu rentowego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddział w P. decyzją z dnia 16 listopada 2017 r. odmówił M. F. prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że wnioskodawczynie

nie spełnia warunku uprawniającego ją do przyznania prawa do dochodzonego świadczenia, jakim jest rozwiązanie stosunku pracy na swój wniosek, gdyż stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 967; dalej: Karta Nauczyciela).

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 19 czerwca 2018 r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał odwołującej się prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego od dnia 1 października 2017 r.

Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego zostało poprzedzone ustaleniami faktycznymi, z których wynikało, że M. F. urodziła się w dniu [...] 1962 r. Do dnia 30 września 2017 r. posiadała staż ubezpieczeniowy wynoszący 31 lat i 20 dni okresów składowych i nieskładowych. Okres wykonywania przez wnioskodawczynię pracy w całości przypada na jej zatrudnienie w publicznych placówkach oświatowych - przedszkolu i szkołach. Ostatnim pracodawcą odwołującej się była Szkoła Podstawowej w Z.

W okresie od dnia 26 sierpnia 2015 r. do dnia 23 lutego 2016 r. odwołująca się była niezdolna do pracy z powodu choroby, zaś od dnia 24 lutego 2016 r. do dnia 23 lutego 2017 r. przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. W dniu 24 lutego 2017 r. uległa wypadkowi w drodze do pracy. W okresie od dnia 24 lutego 2017 r. do dnia 23 sierpnia 2017 r. nie świadczyła pracy z powodu choroby.

M. F. była zdecydowana, żeby po chorobie nie wracać do pracy. Uważa się za ofiarę zachowań typu mobbingowych ze strony ówczesnej dyrektor szkoły. Odwołująca się nie rozmawiała o swoich zamierzeniach związanych z powrotem do pracy z ówczesną dyrektor szkoły, lecz czekała z decyzją na zmianę osoby na tym stanowisku. W Szkole Podstawowej w Z., w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2017/2018 był przygotowany i przewidziany etat dla odwołującej się. W dniu 30 sierpnia 2017 r. M. F. uzyskała orzeczenie lekarskie stwierdzające niezdolność do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych. Prawo odwołania od takiego orzeczenia w terminie 7 dni przysługuje pracownikowi, w stosunku do którego orzeczenie wydano, oraz jego pracodawcy. W dniu 31 sierpnia 2017 r. odwołująca się złożyła w zatrudniającej ją placówce

wspomniane orzeczenie lekarskie. Od dnia 1 września 2017 r. stanowisko dyrektora Szkoły Podstawowej w Z. objęła A. R. – B.. W jednym z pierwszych dni września 2017 r., gdy wniesienie odwołania od orzeczenia lekarskiego z dnia 30 sierpnia 2017 r. było jeszcze możliwe, M. F. stawiała się na rozmowę z nową dyrektorką szkoły. Powiedziała, że nie będzie się odwoływała od orzeczenia i że chce odejść ze szkoły. A. R. – B. przyjęła tę deklarację do wiadomości i zaakceptowała ją. Szkoła Podstawowa w Z. oświadczeniem z dnia 29 września 2017 r. rozwiązała łączący strony stosunek pracy z dniem 30 września 2017 r., w trybie art. 23 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 pkt 3 Karty Nauczyciela oraz art. 264 k.p. - w związku z treścią orzeczenia lekarskiego stwierdzającego niezdolność odwołującej się do wykonywania dotychczasowej pracy. M. F. nie protestowała przeciwko rozwiązaniu stosunku pracy, nie odwołała się od niego do sądu. W dniu 4 października 2017 r. złożyła wniosek o przyznanie prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Zaskarżoną decyzją organ rentowy odmówił przyznania spornego świadczenia.

Mając za podstawę powyższe ustalenia, Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie wnioskodawczyni podlegało uwzględnieniu.

Jako podstawę prawną rozstrzygnięcia Sąd pierwszej instancji powołał art. 4 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 128; dalej jako ustawa o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych). Podkreślił, że bezsporne w sprawie było to, iż M. F. spełniła dwie z trzech wskazanych w art. 4 ust. 1 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych przesłanek nabycia prawa do spornego świadczenia, gdyż w dniu 28 lipca 2017 r. ukończyła 55 lat i na dzień 30 września 2017 r. legitymowała się ponad 30-letnim stażem ubezpieczeniowym, będącym w całości okresem wykonywania pracy w publicznych placówkach oświatowych - przedszkolu i szkołach. Stosunek pracy odwołującej się z ostatnim pracodawcą, Szkołą Podstawową w Z., uległ rozwiązaniu w dniu 30 września 2017 r. Sporne natomiast było to, czy rozwiązanie stosunku pracy w trybie, w jakim nastąpiło, spełniło wymaganie z art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że nie ma wątpliwości interpretacyjnych ani jurysdykcyjnych, że świadczenie kompensacyjne może nabyć nauczyciel, który rozwiązuje nauczycielski stosunek pracy z własnej inicjatywy, w tym na swój 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 rozwiązujący „z udziałem pracownika”. Ponieważ ani 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. Zgodnie zaś z art. 30 § 1 k.p. do rozwiązania stosunku pracy może dojść na podstawie porozumienia stron, co wymaga akceptacji pracodawcy albo za pisemnym wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, ale także z upływem czasu, na który był zawarty. Według Sądu Okręgowego, każdy sposób rozwiązania stosunku pracy z udziałem nauczyciela uprawnia go do ubiegania się o przyznanie takiego świadczenia. 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 niezmiennego stanu zatrudnienia nauczycieli w warunkach niżu demograficznego uczniów i konieczności racjonalizacji stanu nauczycielskiego zatrudnienia.

Sąd pierwszej instancji zauważył, że stosunek pracy łączący M. F. ze Szkołą Podstawową w Z. ustał wskutek oświadczenia woli złożonego przez pracodawcę. Zastosowany tryb rozwiązania stosunku pracy, czyli przez pracodawcę, bez wypowiedzenia, z powodu braku zdolności pracownicy do pracy na zajmowanym stanowisku, formalnie wskazuje na to, że odwołująca się nie była podmiotem „procesu” rozwiązywania stosunku pracy, a już z pewnością nie była tego procesu inicjatorką, lecz raczej bierną adresatką oświadczenia woli pracodawcy o zakończeniu stosunku pracy.

Na podstawie ustalonych okoliczności złożenia przez odwołującą się pracodawcy zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy, a także zeznań świadka A. R. – B. i samej M. F., Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że wnioskodawczyni w rozmowach z dyrektorem szkoły czytelnie manifestowała chęć zakończenia zatrudnienia, chociaż nie złożyła prawnie wiążącego oświadczenia woli. M. F. w szczególny sposób posłużyła się zaświadczeniem lekarskim o swej niezdolności do pracy, składając je pracodawcy i świadomie dostarczając oczywistego pretekstu do rozwiązania stosunku pracy. Następnie dobrowolnie odstąpiła od kwestionowania zaświadczenia lekarskiego. Wreszcie, zrezygnowała z odwoływania się od rozwiązania stosunku pracy dokonanego przez pracodawcę. Zatem, w ocenie Sądu pierwszej instancji, odwołująca się faktycznie uczestniczyła, wzięła udział w procesie rozwiązania stosunku pracy, chociaż uczyniła to w sposób zupełnie nietypowy, niespotykany w praktyce i z dużą trudnością poddający się kwalifikacji prawnej. W ten sposób M. F. spełniła przesłankę rozwiązania stosunku pracy opisaną z art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych. Kierując się powyższymi względami, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał odwołującej się prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego od 1 października 2017 r., tj. od pierwszego dnia miesiąca złożenia wniosku o to świadczenie.

Na skutek apelacji organu rentowego, Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z dnia 4 grudnia 2019 r. zmienił zaskarżone orzeczenie i oddalił odwołanie.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że wszystkie wymienione art. 4 ust. 1 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych warunki nabycia prawa do spornego świadczenia powinny być spełnione łącznie. W ocenie Sądu odwoławczego, w rozpoznawanej sprawie wskazana w tym przepisie przesłanka rozwiązania stosunku pracy nie została spełniona z uwagi na to, że rozwiązanie to - jak wynika ze świadectwa pracy z dnia 2 października 2017 r. - nastąpiło w formie rozwiązania bez wypowiedzenia na podstawie oświadczenia pracodawcy (Szkoły Podstawowej w Z.) z zastosowaniem art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela, to jest na skutek orzeczonej przez lekarza przeprowadzającego badania okresowe niezdolności odwołującej się do wykonywania dotychczasowej pracy.

Sąd Apelacyjny wyjaśnił, że rozwiązanie stosunku pracy utożsamiane jest w doktrynie, poza sytuacjami wynikającymi z art. 20 Karty Nauczyciela, z koniecznością złożenia przez nauczyciela wniosku, na skutek którego dojdzie do zakończenia stosunku pracy nauczycielskiej. Ustawodawca używając sformułowania „rozwiązali stosunek pracy” - zamiast „rozwiązano z nimi stosunek pracy” - zamierzał wyrazić, że chodzi o rozwiązanie stosunku pracy z inicjatywy nauczyciela. Taką inicjatywą może być np. złożenie wypowiedzenia lub wniosku o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Warunek rozwiązania stosunku pracy nie jest spełniony, jeśli to dyrektor szkoły złożył wypowiedzenie lub też z jego inicjatywy stosunek pracy został rozwiązany. W świetle licznego orzecznictwa, dla nabycia prawa do spornego świadczenia wymagane jest rozwiązanie stosunku pracy na podstawie wniosku lub z inicjatywy ubezpieczonego.

Sąd odwoławczy nie podzielił dokonanej przez Sąd pierwszej instancji interpretacji oceny zachowania odwołującej się, polegającego na dobrowolnej rezygnacji ze środków odwoławczych - początkowo od zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego jej niezdolność do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela, a następnie od rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia - jako spełniającego wymaganie aktywnego działania w celu rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie można było uznać zachowania M. F. jako spełniającego kryterium normatywnie uznanego za rozwiązanie stosunku pracy z udziałem nauczyciela. To nie odwołująca się rozwiązała bowiem stosunek pracy, tylko pracodawca. Oświadczeniem z dnia 29 września 2017 r. Szkoła Podstawowa w Z. rozwiązała łączący strony stosunek pracy z dniem 30 września 2017 r. w trybie art. 23 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 pkt 3 Karty Nauczyciela oraz art. 264 k.p. – w związku z treścią orzeczenia lekarskiego stwierdzającego niezdolność wnioskodawczynie do wykonywania dotychczasowej pracy. M. F. nie odwołała się od wskazanego orzeczenia lekarskiego, ani od rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia. Brak odwołania wnioskodawczynie w obu przypadkach nie prowadził do zmiany oceny prawnego charakteru działań, których nie można było zakwalifikować jako rozwiązania stosunku pracy. Nie sposób w tych okolicznościach uznać, że przedmiotowy stosunek pracy został rozwiązany z udziałem nauczyciela. Skoro zatem nie został spełniony jeden z kumulatywnych

warunków uprawniających do nabycia prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, świadczenie to nie powinno zostać przyznane odwołującej się.

M. F. wywiodła skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości. Podniosła zarzut naruszenia: 1) art. 233 § 1 k.p.c., przez wadliwą, sprzeczną z zasadami wiedzy, logiki i doświadczenia życiowego ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, skutkującą błędnym przyjęciem, że powódka nie była inicjatorem swojego zwolnienia z pracy dającego podstawę do przyjęcia zasadności dochodzonego świadczenia i 2) art. 4 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, przez przyjęcie, że inicjatywa zwolnienia wskazanego w tym przepisie, jako jedna z przesłanek uzyskania świadczenia, musi przybrać zinstytucjonalizowaną formę wypowiedzenia dokonanego przez pracownika bądź pisemnego wniosku pracownika o rozwiązanie stosunku pracy.

W oparciu o przedstawione zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w [...]; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, przez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżącej zwrotu kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną organ rentowy wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia rozpocząć wypada od kilku uwag na temat genezy i charakteru spornego świadczenia kompensacyjnego, uregulowanego przepisami ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 301; dalej jako ustawa o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych albo ustawa kompensacyjna).

Wraz z wejściem w życie ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 504; dalej jako ustawa o emeryturach i rentach z FUS), zarysowały się dwa odrębne systemy emerytalne nauczycieli, wywodzące się z potraktowania pracy nauczycielskiej jako zatrudnienia w szczególnym charakterze. Pierwszy z nich związany jest z wykonywaniem pracy w szczególnym charakterze w rozumieniu art. 32 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS (w odniesieniu do osób urodzonych przed 1 stycznia 1949 r.) i art. 46 ust. 1 w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS (w odniesieniu do osób urodzonych po 31 grudnia 1948 r., a przed 1 stycznia 1969 r., jeśli wszystkie warunki do emerytury określone w art. 32 ustawy spełnią do dnia 31 grudnia 2008 r.) oraz art. 184 tej ustawy (w odniesieniu do osób urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r., które do końca 2008 r. nie ukończyły wieku uprawniającego do wcześniejszej emerytury, ale staż ubezpieczeniowy i staż pracy w szczególnym charakterze osiągnęły do dnia wejścia w życie ustawy o emeryturach i rentach z FUS), a nadto przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. Nr 8, poz. 43 ze zm.). Natomiast drugi system to ten, w którym warunki emerytalne tej grupy zawodowej unormowane są przepisami odrębnymi, tj. art. 88 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1762; dalej jako Karta Nauczyciela), do których odsyłają (w odniesieniu do poszczególnych grup wiekowych nauczycieli) art. 32 ust. 5 i art. 47 ustawy o emeryturach i rentach z FUS (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 lipca 2003 r., II UK 323/02, OSNP 2004 nr 11, poz. 197 i z dnia 24 kwietnia 2008 r., II UK 262/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 211). Ową odrębność systemów emerytalnych nauczycieli akcentuje również art. 86 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym nauczyciel oraz członek jego rodziny mają prawo do zaopatrzenia emerytalnego określonego w przepisach ustawy o emeryturach i rentach z FUS, z uwzględnieniem przepisów Karty Nauczyciela, z tym że nauczyciel zaliczany jest do pracowników wykonujących prace w szczególnym charakterze. Wprawdzie art. 32, art. 46 i art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz art. 88 Karty Nauczyciela nie pozostają w bezpośrednim związku normatywnym i regulują

odrębne podstawy prawa do emerytury nauczycieli, to jednak w obydwu przypadkach mamy do czynienia ze świadczeniami emerytalnymi o wyjątkowym charakterze.

Sytuację nauczycieli urodzonych - jak wnioskodawczyni - po 31 grudnia 1948 r., a przed 1 stycznia 1969 r. uregulowano w art. 150 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Na mocy tego przepisu dokonano zmiany w Karcie Nauczyciela, dodając w art. 88 ust. 2-2a w brzmieniu: "Nauczyciele urodzeni po dniu 31 grudnia 1948 r., a przed dniem 1 stycznia 1969 r. zachowują prawo do przejścia na emeryturę bez względu na wiek, jeżeli: 1) spełnili warunki do uzyskania emerytury, określone w ust. 1, w ciągu ośmiu lat od dnia wejścia w życie ustawy o emeryturach i rentach z FUS, z wyjątkiem warunku rozwiązania stosunku pracy, oraz 2) nie przystąpili do otwartego funduszu emerytalnego albo złożyli wniosek o przekazanie środków zgromadzonych na rachunku w otwartym funduszu emerytalnym, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, na dochody budżetu państwa".

Okres ośmiu lat, w którym nauczyciele urodzeni po 31 grudnia 1948 r., a przed 1 stycznia 1969 r. powinni spełnić warunki uprawniające ich do przejścia na wcześniejszą emeryturę, był dwukrotnie przedłużany: do dziewięciu lat (art. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ustawy - Karta Nauczyciela, Dz.U. Nr 167, poz. 1397 z późn. zm.), a następnie do dziesięciu lat (art. 2 ustawy z dnia 7 września 2007 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 191, poz. 1369).

Dla niektórych nauczycieli urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r., zatrudnionych w szczególnym charakterze, którzy nie mają prawa do emerytury na podstawie powołanych wyżej przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS i Karty Nauczyciela, gdyż nie zdążyli spełnić wszystkich warunków nabycia tego prawa w terminach wskazanych w tychże przepisach, ustawodawca przewidział w art. 24 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS prawo do emerytury pomostowej na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1924; dalej jako ustawa o emeryturach pomostowych). Prawo do emerytur pomostowych zapewniono jednak wąskiej grupie nauczycieli (nauczycielom,

wychowawcom oraz innym pracownikom pedagogicznym, zatrudnionym w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, młodzieżowych ośrodkach socjoterapii, ośrodkach szkolno-wychowawczych, schroniskach dla nieletnich oraz zakładach poprawczych - poz. 21 załącznika do ustawy o emeryturach pomostowych). Pozostali nauczyciele zostali pozbawieni prawa do wcześniejszej emerytury i prawa do emerytury pomostowej. Założenia reformy nie przewidywały dla nich szczególnych świadczeń o charakterze przejściowym, jakie wprowadziła ustawa kompensacyjna.

Uchwalenie ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych spowodowało zatem wyodrębnienie z grupy podmiotów, których na skutek reformy pozbawiono uprawnienia do przejścia na wcześniejszą emeryturę z art. 88 Karty Nauczyciela, podgrupy nauczycieli wyposażonej w nauczycielskie świadczenia kompensacyjne. Spośród nauczycieli i innych osób, na które rozciągnięto uprawnienia emerytalne z art. 88 Karty Nauczyciela, wymienionych w art. 1 ust. 1 Karty Nauczyciela, uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego przyznano tylko nauczycielom, wychowawcom i innym pracownikom pedagogicznym zatrudnionym w jednostkach organizacyjnych wyszczególnionych w art. 2 pkt 1 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych. Pozostali nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni, w tym także nauczyciele zatrudnieni w publicznych kolegiach pracowników służb społecznych, a także nauczyciele mianowani lub dyplomowani zatrudnieni na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, w: urzędach organów administracji rządowej, kuratoriach oświaty, specjalistycznych jednostkach nadzoru, a także pracownicy zatrudnieni w Ochotniczych Hufcach Pracy na stanowiskach wychowawców, pedagogów oraz na stanowiskach kierowniczych, posiadających kwalifikacje, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela, wykonujących pracę dydaktyczną i wychowawczą co najmniej w połowie obowiązującego ich czasu pracy, nie zostali objęci zakresem ustawy kompensacyjnej.

Wypada podkreślić, że art. 2 pkt 1 ustawy kompensacyjnej definiując pojęcie nauczyciela, określa jednocześnie krąg podmiotów uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, a tym samym zakres podmiotowy samej ustawy. Jej unormowania mają zatem zastosowanie do nauczycieli,

wychowawców i innych pracowników pedagogicznych, jeśli pozostają w zatrudnieniu w placówkach wymienionych w tym przepisie. A contrario: brak zatrudnienia w tychże podmiotach bezpośrednio przed nabyciem prawa do świadczenia, przy posiadaniu kwalifikacji nauczycielskich, uniemożliwia określenie takiej osoby jako nauczyciela w rozumieniu ustawy, a w konsekwencji - uzyskanie nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

Do tak zakreślonego kręgu podmiotów objętych regulacją ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych adresowany jest art. 4 tego aktu, precyzujący przesłanki nabycia prawa do przedmiotowego świadczenia.

Zgodnie z treścią tego przepisu, świadczenie przysługuje nauczycielom, którzy spełnili łącznie następujące warunki: 1) osiągnęli wiek, o którym mowa w ust. 3 (55 lat w przypadku kobiet i 57 lat w przypadku mężczyzn - w latach 2017-2018); 2) mają okres składkowy i nieskładkowy w rozumieniu ustawy 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) rozwiązali stosunek pracy.

Analiza treści art. 2 pkt 1 oraz art. 4 ust. 1 w związku z art. 2 pkt 1 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych skłania do postawienia tezy, że prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego przysługuje tylko tym nauczycielom, wychowawcom i innym pracownikom pedagogicznym, którzy w dacie rozwiązania ostatniego stosunku pracy nauczycielskiej mieli status pracownika wymienionych placówek oświatowych i jednocześnie - przy spełnieniu pozostałych kryteriów wieku oraz ogólnego stażu składkowego i nieskładkowego - legitymują się co najmniej 20 letnim okresem pracy w tychże jednostkach w wymiarze co najmniej połowy obowiązkowego wymiaru zajęć. Przepis art. 4 ust. 1 ustawy kompensacyjnej koresponduje zatem z art. 88 ust. 1 w związku z art. 91b ust. 1 Karty Nauczyciela o tyle, że również pozwala zaliczyć do wymaganego stażu uprawniającego do spornego świadczenia okresy pracy nauczycielskiej wykonywanej w wymiarze co najmniej połowy obowiązującego wymiaru zajęć, a nadto - z uwagi na posłużenie się przez ustawodawcę pojęciem "wykonywania pracy" zamiast "zatrudnienia" - postuluje się uwzględnianie w wymaganym stażu owej pracy tylko okresów realnego jej wykonywania, co w konsekwencji wyklucza z

tegoż stażu, między innymi, okresów: 1/ niezdolności do pracy, za które wypłacono wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy lub świadczenie rehabilitacyjne; 2/ urlopu wychowawczego; 3/ urlopu dla poratowania zdrowia; 4/ pozostawania w stanie nieczynnym; 5/ przebywania na urlopie udzielonym w związku z dalszym kształceniem się; 6/ urlopu bezpłatnego; 7/ czasu niewykonywania pracy, za którą nauczycielowi wypłacono na podstawie art. 41 Karty Nauczyciela (skreślonego z dniem 25 lipca 1992 r.) wynagrodzenie za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, np. z powodu choroby lub opieki nad dzieckiem. Różnica w sposobie uregulowania przesłanek nabycia prawa do emerytury z art. 88 Karty Nauczyciela i nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego sprowadza się do zawężenia placówek oświatowych, w których powinna być wykonywana praca nauczycielska. W świetle art. 4 ust. 1 w związku z art. 2 pkt 1 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, do ubiegania się o sporne świadczenie nie uprawniają okresy pracy nauczycielskiej wykonywanej w innych jednostkach organizacyjnych niż wymienione w drugim z powołanych przepisów. Ograniczenie to obejmuje zatem miejsce wykonywania pracy nauczycielskiej, a nie jej przedmiot. Jeśli więc ubiegająca się o świadczenie osoba nie pracuje w określonej kategorii jednostek, to nie uzyskuje prawa do tego świadczenia, nawet gdy zatrudniona jest w charakterze nauczyciela, wychowawcy czy innego pracownika pedagogicznego.

W doktrynie zauważa się, że prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego nie jest tożsame z prawem do emerytury, które wymaga odejścia z rynku pracy, podczas gdy nauczycielskie świadczenie kompensacyjne rekompensuje konieczność wcześniejszego odejścia z zawodu ze względu na szczególne warunki pracy (por. I. Jędrasik-Jankowska, K. Jankowska: Prawo do emerytury. Komentarz do ustaw z orzecznictwem, Warszawa 2011, s. 457). Także w judykaturze podkreśla się, że celem ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych nie jest kontynuacja zasad przechodzenia nauczycieli na emeryturę, obowiązujących do końca 2009 r., gdyż nauczyciele generalnie nie uzyskali prawa do emerytury pomostowej. Zgodnie z uzasadnieniem projektu ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, jej celem było wprowadzenie przejściowego rozwiązania adresowanego do nauczycieli z długim stażem pracy, będącego alternatywą dla emerytur pomostowych, które przysługują

nauczycielom w ograniczonym zakresie. Celem wprowadzenia tego świadczenia, podobnie jak wprowadzenia emerytur pomostowych, było złagodzenie utraty możliwości przechodzenia na emeryturę przed osiągnięciem podstawowego wieku emerytalnego przez pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Nauczycielskie świadczenia kompensacyjne są świadczeniami pieniężnymi o charakterze okresowym i przysługują nauczycielom, którzy po osiągnięciu wymaganego okresu zatrudnienia w jednostkach organizacyjnych oświaty rozwiązali stosunek pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Świadczenia te mają autonomiczny charakter. Ustawodawca od początku zdecydował bowiem o ich stopniowym wygaszaniu i o ich finansowaniu bezpośrednio z budżetu państwa, a nie z wyodrębnionego funduszu, co może wskazywać, że nie są to już świadczenia o charakterze ubezpieczeniowym. Powyższe argumenty przemawiają za koniecznością dokonywania ich samodzielnej oceny bez szerszego odwoływania się do wcześniej wypracowanych stanowisk dotyczących nauczycielskich świadczeń emerytalnych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 lutego 2012 r., II UK 126/11, OSNP 2013 nr 1-2, poz. 15 i z dnia 10 kwietnia 2013 r., II UK 205/12, LEX nr 1314420).

Przesłanki nabycia prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego nie są zresztą tożsame z kryteriami nabycia prawa do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach z przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS, ani do emerytury z art. 88 Karty Nauczyciela, ani do emerytury pomostowej.

Z jednej bowiem strony, wynikające z art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych kryterium stażowe (tj. ogólny 30-letni okres składkowy i nieskładkowy oraz 20-letni okres pracy nauczycielskiej zdefiniowanej w art. 2 pkt 1 ustawy) określone zostało w sposób zbliżony do przyjętego w art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela i jest bardziej rygorystyczne od kryterium stażowego uprawniającego do emerytury z art. 32, art. 46 w związku z art. 32 oraz art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, jak również do emerytury pomostowej (art. 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz 4 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych). Z drugiej jednak strony, pozostałe przesłanki nabycia prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego

uksztaltowane zostały w sposób odmienny od układu warunkującego prawo do emerytury nauczycielskiej z art. 88 Karty Nauczyciela. Przede wszystkim - w odróżnieniu do emerytury z art. 88 Karty Nauczyciela - świadczenie to przysługuje (podobnie jak emerytura z tytułu pracy w szczególnych warunkach z przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz emerytura pomostowa) w razie osiągnięcia przez nauczyciela stosownego wieku. Odmienne też niż w przypadku wszystkich wcześniejszych emerytur oraz emerytury pomostowej unormowano warunek pozostawania nauczyciela w stosunku zatrudnienia. O ile bowiem dla nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach z art. 32 oraz art. 46 w związku z art. 32 ustawy o emeryturach i rentach z FUS nie wymaga się od nauczyciela rozwiązania stosunku pracy, o tyle warunek taki został postawiony w przypadku emerytur z art. 184 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, emerytur nauczycielskich z art. 88 Karty Nauczyciela i emerytur pomostowych. Regulacja art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, ustanawiająca obowiązek rozwiązania przez nauczyciela stosunku pracy, jawi się w tym zakresie jako bardziej rygorystyczna od wynikającej z art. 184 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS czy z art. 4 pkt 7 ustawy o emeryturach pomostowych (uprawniających do wspomnianych emerytur pracownika, z którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, a zatem bez względu na tryb i stronę inicjującą owo rozwiązanie) i zarazem jako bardziej liberalna od zawartej w art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela, wymagającej rozwiązania stosunku pracy na wniosek nauczyciela.

Przechodząc do językowej i systemowej wykładni art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, warto zauważyć, że ustanawiając przesłankę nabycia prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego w postaci rozwiązania przez nauczyciela stosunku pracy, ustawodawca nie zdefiniował w tym akcie prawnym ani samego pojęcia rozwiązania stosunku pracy, ani wchodzących w grę trybów owego rozwiązania. Pozostaje zatem odwołać się do ogólnych zasad prawa pracy. Zgodnie z art. 30 k.p. umowa o pracę może zostać rozwiązana. Ponadto art. 63 k.p. stanowi, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych. Tak więc można stwierdzić, że do ustania stosunku pracy może

dojść jedynie przez jego rozwiązanie lub wygaśnięcie. Co do zasady, reguła ta dotyczy także pozaumownych stosunków pracy, których ustanie jest regulowane w przepisach pozakodeksowych.

Godzi się przypomnieć, że w art. 23 w ust. 1 Karty Nauczyciela ustanowiono pięć odrębnych trybów rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania. Zgodnie z tym przepisem, stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu: 1) na wniosek nauczyciela; 2) w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – 270 dni, przy czym w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia; 3) w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy; 4) w razie uzyskania negatywnej oceny pracy zawodowej; 5) w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole. Ponadto - w myśl art. 23 ust. 4 Karty Nauczyciela - rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania może nastąpić na mocy porozumienia stron oraz w razie nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne.

Pozostałe przyczyny rozwiązania stosunku pracy przewiduje art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. W ten sposób pragmatyka nauczycielska w sposób wyczerpujący reguluje kwestię rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym. Każda z przyczyn rozwiązania stosunku pracy ma charakter rozłączny, co oznacza, że niemożliwe jest równoczesne rozwiązanie stosunku pracy np. na wniosek nauczyciela (art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy) i w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy).

Z mocy art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, do świadczenia kompensacyjnego uprawnia fakt rozwiązania stosunku pracy przez nauczyciela. Rozwiązanie stosunku pracy przez nauczyciela

ma zaś miejsce nie tylko wtedy, gdy następuje w drodze jednostronnego oświadczenia woli pracownika (za lub bez wypowiedzenia), ale także we wszystkich sytuacjach, gdy oświadczenie woli nauczyciela jest częścią składową czynności rozwiązującej ów stosunek, gdyż skoro oświadczenie to jest nieodzownym elementem czynności rozwiązującej, można twierdzić, że nauczyciel aktywnie bierze udział w ustaniu stosunku pracy. Już na gruncie art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela jednomyślnie przyjmowano, że taką czynnością rozwiązującą stosunek pracy – poza wypowiedzeniem przez nauczyciela - jest porozumienie stron, o ile z wnioskiem zawarcia porozumienia wystąpił nauczyciel. Podgląd ten pozostaje aktualny na płaszczyźnie regulacji art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, z tym że z racji odmiennej - od art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela - treści przepisu nie jest konieczne wykazanie przez nauczyciela inicjatywy zawarcia tego rodzaju porozumienia. W judykaturze wyrażany jest też pogląd, że skoro z woli ustawodawcy wyrażonej w art. 30 § 1 pkt 4 k.p., ustanie terminowej umowy o pracę z upływem czasu, na jaki została zawarta, jest przypadkiem rozwiązania a nie wygaśnięcia stosunku pracy, zaś w rozwiązaniu tym aktywnie uczestniczy nauczyciel, którego oświadczenie woli jest nieodzownym elementem czynności prawnej kreującej ów stosunek i zarazem wskazującej zdarzenie powodujące jego rozwiązanie, to należy uznać, że określona w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych przesłanka nabycia prawa do spornego świadczenia zostaje spełniona także w razie rozwiązania stosunku pracy w tym trybie (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2016 r., III PZP 1/16 OSNP 2016 nr 11, poz. 137, LEX nr 2023706 oraz wyroki: z dnia 11 grudnia 2013 r., III UK 9/13, OSNP 2015 nr 3, poz. 42 i z dnia 25 kwietnia 2017 r., II UK 250/16, LEX nr 2298302).

Skoro z mocy art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych do świadczenia kompensacyjnego uprawnia fakt rozwiązania stosunku pracy i to przez nauczyciela, to nie jest predestynowany do tego świadczenia nauczyciel, którego stosunek pracy wygasł z jakichkolwiek powodów określonych w przepisach prawa pracy, jak również nauczyciel, z którym pracodawca jednostronnie rozwiązał stosunek pracy za lub bez wypowiedzenia. Za trafnością powyższej tezy przemawia treść art. 4 ust. 2 ustawy o nauczycielskich

świadczeniach kompensacyjnych, będącego *lex specialis* do ust. 1 pkt 3. Zgodnie z tym przepisem, nauczycielom spełniającym warunki określone w ust. 1 pkt 1 i 2 świadczenie przysługuj również w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy w okolicznościach określonych: 1) w art. 20 ust. 1, 5c, i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1762) i 2) w art. 225 ust. 1, 6 i 7 oraz art. 226 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r., poz. 60). Łączne odczytanie przepisu art. 4 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych prowadzi do wniosku, że prawo do przedmiotowego świadczenia wyłącza wszystkie sytuacje wygaśnięcia stosunku pracy oraz jednostronnego jego rozwiązania przez pracodawcę, za wyjątkiem tych przypadków wygaśnięcia i jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę, o jakich mowa w ust. 2.

Tymczasem w przedmiotowej sprawie stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu w trybie art. 20 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela. Przepis ten stanowi, że stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy. Na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 3 Karty Nauczyciela rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie następuje końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał ostateczne orzeczenie lekarskie o niezdolności nauczyciela do dotychczasowej pracy. Przymiotem ostateczności charakteryzuje się zaś orzeczenie lekarza, od którego nie wniesiono w ciągu 7 dni odwołania na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 2067 ze zm.). Jeżeli żadna ze stron stosunku pracy nie złoży odwołania od orzeczenia lekarskiego, to staje się ono ostateczne z upływem 7 dni liczonych od daty wydania orzeczenia. Nauczycielowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu w tym trybie, z mocy art. 28 ust. 1 Karty Nauczyciela przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego

ostatnio pobieranego w czasie trwania stosunku pracy – za każdy pełny rok pracy na stanowisku nauczyciela, nieprzekraczająca jednak sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

W kwestii rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela i jego wpływ na prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, aktualny pozostaje pogląd wyrażony w wyrokach Sądu Najwyższego: z dnia 8 czerwca 2011 r., III UK 162/10 (OSNP 2012 nr 13-14, poz. 179) oraz z dnia 17 maja 2013 r., II UK 306/12 (LEX nr 1408167), a sformułowany na tle wykładni art. 88 Karty Nauczyciela. W judykatach tych podkreślono, że warunkiem niezbędnym skorzystania z prawa do emerytury na podstawie prawnej przewidzianej w art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela - obok spełnienia przesłanki odpowiedniego stażu pracy - jest rozwiązanie stosunku pracy na wniosek nauczyciela. A contrario nauczyciele, którzy nie rozwiążą na swój wniosek stosunku pracy - mimo spełnienia warunku wymaganego stażu pracy (ogólnego i w szczególnym charakterze) nie mogą "przejsć" na tę emeryturę (nie nabywają do niej prawa). W drodze wyjątku od tej zasady, przepis art. 88 ust. 1a Karty Nauczyciela (dodany z dniem 7 sierpnia 1996 r. na mocy art. 1 pkt 52 lit. b ustawy z dnia 14 czerwca 1996 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela, Dz.U. Nr 87, poz. 396, a następnie zmodyfikowany na podstawie art. 1 pkt 32 lit. b ustawy z dnia 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 179, poz. 1845, która weszła w życie z dniem 31 sierpnia 2004 r.) umożliwia "przejście na emeryturę" nauczycielom spełniającym warunki stażowe określone w ust. 1 również w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy w okolicznościach wskazanych w art. 20 ust. 1, 5c i 7 Karty Nauczyciela. Możliwe jest więc przejście na emeryturę nauczycielską - mimo że stosunek pracy nie został rozwiązany na wniosek nauczyciela - w przypadku rozwiązania stosunku pracy przez dyrektora szkoły w razie całkowitej likwidacji szkoły (art. 20 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela) oraz w przypadku 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 (art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela), a także w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy wskutek upływu

sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym (art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela) oraz skutek odmowy podjęcia pracy przez nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym (art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela). Wykładnia językowa i systemowa przedstawionych przepisów prowadzi do jednoznacznego rezultatu, że za rozwiązanie stosunku pracy "na swój wniosek" przez nauczyciela, o którym mowa w art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela, nie może być uznane jego rozwiązanie przez dyrektora szkoły (jednostronnie przez pracodawcę).

Zdaniem Sądu Najwyższego, rozwiązanie stosunku pracy na wniosek nauczyciela na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela jest trybem odrębnym od porozumienia stron (art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela) oraz od rozwiązywania stosunku pracy przez dyrektora szkoły (pracodawcę) z przyczyn określonych w art. 23 ust. 1 pkt 2-6 i art. 23 ust. 4 pkt 2 tej ustawy. W szczególności należy podkreślić, że stosownie do art. 23 ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy na wniosek nauczyciela następuje z końcem roku szkolnego, po uprzednim złożeniu przez niego trzymiesięcznego wypowiedzenia. Natomiast, w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy, rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał ostateczne orzeczenie lekarskie (art. 23 ust. 2 pkt 3 Karty Nauczyciela). W tej sytuacji do rozwiązania stosunku pracy nie dochodzi z inicjatywy pracownika (nauczyciela), lecz w drodze jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, przy czym dyrektor szkoły ma obowiązek rozwiązania stosunku pracy i to w konkretnie oznaczonym terminie. W tym przypadku wola nauczyciela - nawet gdyby została uzewnętrzniona w postaci wyraźnego wniosku - nie ma żadnego znaczenia prawnego.

Powyższe rozważania doprowadziły Sąd Najwyższy orzekający w wymienionych sprawach o stwierdzenia, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania przez dyrektora szkoły wskutek wystąpienia przesłanek, o których mowa w art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela, nie jest rozwiązaniem stosunku pracy na wniosek nauczyciela w rozumieniu art. 88 ust. 1 tej ustawy.

Wypada zauważyć, że rozwiązanie przez nauczyciela stosunku pracy stanowi warunek przejścia na wcześniejszą emeryturę i warunek nabycia prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Zatem pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w powołanych wyżej wyrokach jest aktualny zarówno przy wykładni art. 88 Karty Nauczyciela, jak i wykładni art. 4 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych.

Podsumowując powyższe wywody, należy stwierdzić, że rozwiązanie stosunku pracy łączącego M. F. ze Szkołą Podstawową w Z. w trybie art. 23 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 pkt 3 Karty Nauczyciela nie spełnia kryteriów kwalifikacyjnych z art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych i nie uprawnia skarżącej do spornego świadczenia.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ oraz art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

a.s.