

UCHWAŁA
składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego

Dnia 27 kwietnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)
SSN Jolanta Frańczak
SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca, uzasadnienie)
SSN Maciej Pacuda
SSN Jolanta Strusińska-Żukowska
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

Protokolant Izabela Twardowska-Mędek
z udziałem Prokuratora Prokuratury Krajowej Wojciecha
Kasztelana

po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 kwietnia 2016 r. zagadnienia prawnego przedstawionego do rozpoznania składowi powiększonemu Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego wnioskiem z dnia 1 lutego 2016 r., BSA III-4110-1/16

"Czy przesłanka "rozwiązania przez nauczyciela stosunku pracy", o której mowa w 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 spełniona w przypadku, gdy umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.)?"

oraz zagadnienia prawnego przekazanego do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego postanowieniem z dnia 8 marca 2016 r., sygn. akt II UK 101/15 w sprawie z wniosku K. T.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych
o nauczycielskie świadczenia kompensacyjne

"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.)?"

podjął uchwałę:

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.

UZASADNIENIE

Przedłożone do rozstrzygnięcia zostały dwa analogiczne zagadnienia prawne ze względu na ujawnienie rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącej wykładni zawartego w 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., powoływanej dalej jako ustawa o świadczeniach kompensacyjnych lub ustawa) Chodzi o wyjaśnienie, czy jeden z warunków nabycia prawa do tego świadczenia w postaci rozwiązania stosunku pracy zostaje spełniony tylko wtedy, gdy do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy dochodzi na wniosek lub z inicjatywy nauczyciela, czy także wtedy, gdy do rozwiązania terminowej umowy o pracę na stanowisku nauczyciela doszło z upływem okresu, na jaki była zawarta.

Pierwsza z rozbieżnych interpretacji została zawarta w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2013 r. (II UK 205/12, OSNP 2014 nr 7, poz. 102), w którym stwierdzono, że wprowadzie w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych nie zawiera tak wyraźnego sformułowania jak w art. 88 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst:

Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm., powoływanej dalej jako Karta Nauczyciela), który wprost stanowił, że nauczyciel nabywa uprawnienia emerytalne po rozwiązaniu nauczycielskiego stosunku pracy na swój wniosek, tym niemniej także do nabycia nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego wymagana jest aktywność nauczyciela, który musi rozwiązać stosunek pracy w drodze wypowiedzenia lub porozumienia stron. Na wymaganie aktywności w rozwiązaniu stosunku pracy nauczyciela Sąd Najwyższy wskazał także w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 września 2015 r., I UK 468/14, w którym wszakże osoba ubiegającą się o ustalenie świadczenia kompensacyjnego w dacie ukończenia wieku 55 lat nie miała „statusu nauczyciela”.

Według odmiennej koncepcji przyjętej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2013 r., III UK 9/13 (OSNP 2015 nr 3, poz. 42), która została następnie podzielona i stosowana w orzecznictwie sądów powszechnych (np. w wyrokach Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17 marca 2015 r., III AUa 715/14, LEX nr 1755175 lub Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 8 lipca 2015 r., III AUa 308/14, LEX nr 1493726), Sąd Najwyższy przychylił się wprawdzie do wykładni, że warunek z art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych wymaga aktywności nauczyciela, który musi rozwiązać stosunek pracy, ale uznał, że takim rozwiązaniem jest także upływ okresu, na jaki była zawarta umowa o pracę na czas określony. W tej interpretacji oświadczenie woli nauczyciela w nawiązaniu umowy o pracę na czas określony zawiera w sobie oświadczenie rozwiązujące taki stosunek pracy z upływem okresu, na jaki był zawarty (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.).

Również w doktrynie kontrowersyjna jest kwestia, czy dochodzi do rozwiązania terminowego stosunku pracy z upływem okresu, na jaki był zawarty, czy też do jego wygaśnięcia. Z jednej strony twierdzi się, że skoro art. 30 k.p. reguluje sposoby rozwiązania umowy o pracę w następstwie dokonania czynności prawnych przez jej strony, co obejmuje uzgodnienie klauzuli terminu rozwiązania umowy o pracę na czas określony, to umowa terminowa rozwiązuje się z woli stron, które już przy jej zawarciu określiły zdarzenie rozwiązujące umowę o pracę. Prezentowane jest także inne stanowisko, że upływ czasu, na który została zawarta umowa o pracę, jest zdarzeniem niebędącym czynnością prawną, które prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy z upływem końcowego terminu, na jaki

umowa terminowa była zawarta. Ma to oznaczać, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z mocy prawa, bez jakiegokolwiek działania czy zaniechania stron. Według poglądów „pośrednich”: 1/ ustanie stosunku pracy następuje wskutek zdarzenia niebędącego czynnością prawną (oświadczeniem woli), które jest kwalifikowane jako rozwiązanie stosunku pracy, „choć zbliżone do wygaśnięcia”; 2/ zamieszczenie tego sposobu ustania stosunku pracy w Oddziale 2 Działu drugiego Kodeksu pracy, traktującym o rozwiązaniu umów o pracę, a nie w Oddziale 7 tego Kodeksu dotyczącym wygaśnięcia stosunku pracy, dowodzi, że terminowa umowa o pracę rozwiązuje się z woli stron odnoszącej się do okresu trwania terminowego stosunku pracy. Jest to „odmiana porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, które nie stanowi odrębnej czynności ukierunkowanej wyłącznie na zakończenie stosunku pracy, ale jest elementem czynności prawnej, która ma na celu rozwiązanie stosunku pracy z jednoczesnym określeniem granic czasowych tego stosunku prawnego”, co prowadzi do jego rozwiązania.

Równocześnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie był wyrażany pogląd, że w przypadku zaistnienia zdarzeń niebędących czynnościami prawnymi, z którymi ustawodawca mimo to łączy skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę, w istocie rzeczy dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy z upływem końcowego terminu, ponieważ do ustania stosunku pracy wskutek jego rozwiązania może dojść tylko w wyniku wyraźnej lub dorozumianej czynności prawnej pracodawcy lub pracownika.

Według Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego, źródłem przedstawionych rozbieżności jest „nie do końca należyte określenie relacji pomiędzy czynnościami prawnymi zmierzającymi do powstania oraz ustania stosunku pracy”. Nie powinno jednak budzić wątpliwości, że zarówno wtedy, gdy inicjatorem rozwiązania jest pracownik albo pracodawca, jak i wtedy, gdy obie strony stosunku pracy równocześnie dojdą do porozumienia w kwestii rozwiązania stosunku pracy, dochodzi do złożenia stosownych oświadczeń woli „kwalifikowanych jako czynności prawne”. Są to czynności dokonywane już w trakcie trwającego stosunku pracy, przeto ich podjęcie następuje niezależnie od czynności zmierzających do nawiązania stosunku pracy. Tylko w przypadku rozwiązania umowy o pracę z

upływem czasu, na jaki była zawarta, do określenia okresu trwania stosunku pracy dochodzi już w chwili jego nawiązania. W tym momencie strony składają oświadczenia woli nie tylko w przedmiocie nawiązania, ale również rozwiązania stosunku pracy. Uzasadnia to stanowisko, że upływ czasu, na jaki została zawarta umowa o pracę prowadzi do jej rozwiązania, co wynika jednoznacznie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Nie przesądza to jednak ostatecznie, czy takie rozwiązanie terminowej umowy o pracę może być objęte zakresem zastosowania art. 4 ust. 2 pkt 3 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych, w którym mowa o nauczycielach, którzy rozwiązali stosunek pracy. *Prima facie* taki warunek obejmuje tylko przypadki, w których wyłączną inicjatywę rozwiązania stosunku pracy przejawiał nauczyciel z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) albo bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.). Równocześnie jednak nikt nie kwestionuje nabycia prawa do świadczenia kompensacyjnego w razie rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron. W konsekwencji nie ma podstaw prawnych, aby inaczej traktować porozumienie rozwiązujące umowę o pracę z upływem czasu, na jaki była zawarta, zwłaszcza gdy inicjatorem takiego porozumienia rozwiązującego był pracownik, a takie rozwiązanie zaakceptował pracodawca.

Równocześnie w praktyce zawierania umów na czas określony, to zazwyczaj pracodawca proponuje zawarcie terminowej umowy o pracę oraz określa czas jej trwania, na co pracownik może się nie zgodzić, ale wówczas nie dochodzi do nawiązania terminowego stosunku pracy. W spornych przypadkach dotyczących ustalenia prawa do świadczenia kompensacyjnego kluczowe mogłoby być zatem ustalenie, z czyjej inicjatywy doszło do zawarcia terminowej umowy o pracę, chociaż kwestia ta nie powinna mieć „pierwszoplanowego znaczenia”. Jeżeli strony zawarły terminową umowę o pracę oraz porozumiały się co do sposobu i terminu jej rozwiązania, to wobec zgodnego oświadczenia woli także co do daty rozwiązania stosunku pracy, nauczyciel nie powinien być „zmuszany” do podejmowania innych działań, które doprowadzą do rozwiązania „w inny sposób” umowy o pracę w celu ubiegania się o świadczenie kompensacyjne. Najprostsze i najmniej ryzykowne z perspektywy obu stron byłoby rozwiązanie umowy o pracę na czas określony na wniosek nauczyciela w drodze porozumienia stron, choćby „na dzień przed

upływem terminu, do którego umowa miała trwać. Równocześnie nie wydaje się racjonalne ani uprawnione nakładanie na nauczyciela obowiązku przejawiania takiej inicjatywy w rozwiązaniu terminowej umowy o pracę w sytuacji, w której uzgodniony przy jej nawiązaniu upływ okresu jej trwania doprowadza do takiego samego rezultatu (rozwiązania umowy o pracę)”.

W podobnej argumentacji trzyosobowy skład Sądu Najwyższego wskazywał, że ustawodawca świadomie uregulował sporny warunek nabycia prawa do świadczenia kompensacyjnego mniej rygorystycznie w porównaniu do przesłanki nabycia emerytury nauczycielskiej z art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela, który wymaga wniosku nauczyciela. We wszystkich przypadkach, w których oświadczenie woli nauczyciela jest częścią składową i nieodzownym elementem czynności kreującej oraz rozwiązującej stosunek pracy, to nauczyciel „aktywnie bierze udział w ustaniu stosunku pracy”. Za uzewnętrznienie woli rezygnacji z pracy „może zostać uznane wystąpienie o przyznanie nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego niezwłocznie po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony”.

Prokurator Prokuratury Krajowej oraz pełnomocnicy stron wniesli o udzielenie odpowiedzi twierdzącej, przy czym pełnomocnik organu rentowego wskazał, że w takim kierunku kształtuje się aktualna praktyka organów rentowych.

Skład powiększony Sądu Najwyższego zważył, co następuje:

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 budzącego 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 rozwiążali 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 umożliwiających 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 zakazanym 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 przejawiania 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 ujawnione przez każde zachowanie uprawnionego do rozwiązania także umowy o pracę na 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 Sądu Najwyższego 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 wyraźnie 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 rozwiązania 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 rozwiązania 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 niezmiennego 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 rozwiązania 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.

kc