

STAN PRAWNY NA 9 MAJA 2025

Stan nieczynny jest instytucją, która daje nauczycielowi większą elastyczność w poszukiwaniu pracy niż w przypadku, gdyby otrzymał on wypowiedzenie z przyczyn organizacyjnych w dotychczasowym miejscu zatrudnienia. Takie wypowiedzenie stosunku pracy jest specyficzne dla nauczycielskiej pragmatyki służbowej.

Zostało ono uregulowane w art. 20 *Karty nauczyciela*, najczęściej używanym jako podstawa rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Zgodnie z tym przepisem dyrektor w razie:

- całkowitej likwidacji przedszkola – rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy,
- częściowej likwidacji przedszkola albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów lub zmiany planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć – rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny (nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może też wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia).

Jak widać, stan nieczynny nie został powiązany z całkowitą likwidacją oświatowej jednostki organizacyjnej. Możliwość skorzystania z niego dotyczy wyłącznie przypadku likwidacji częściowej lub zmian organizacyjnych, gdy działalność przedszkola jest kontynuowana, ale nie ma możliwości dalszego zatrudniania danego nauczyciela w pełnym wymiarze godzin. Podstawą przejścia w stan nieczynny jest art. 20 ust. 5c KN, w świetle którego wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Z upływem 6-miesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa.

Można w związku z tym przepisem zwrócić uwagę na *Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2011 r.* (I PK 28/11), w którym sąd ten orzekł, że:

„(...) w razie wystąpienia zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 pkt 2 KN) dyrektor szkoły ma obowiązek pouczyć nauczyciela o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny w oświadczeniu wiedzy zawierającym taką informację, co może nastąpić także przed dokonaniem wypowiedzenia stosunku pracy”.

W uzasadnieniu do tego orzeczenia czytamy natomiast, że:

„(...) redakcja art. 20 KN rodzi trudności przy ustalaniu kolejności poszczególnych czynności prowadzących do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. W szczególności treść przepisów nie daje jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 KN powinno być poprzedzone przekazaniem nauczycielowi informacji o możliwościach przeniesienia go w stan nieczynny lub ograniczenia wymiaru zatrudnienia. W *Wyroku z dnia 15 maja 1997 r.* (I PKN 150/97) Sąd Najwyższy przyjął, że pracodawca przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy powinien poinformować nauczyciela o zaistnieniu przesłanek tego rozwiązania i w ten sposób umożliwić nauczycielowi złożenie wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. W uzasadnieniu tego wyroku zwrócono uwagę, że art. 20 ust. 1 KN gwarantuje nauczycielowi prawo złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, a tym samym prawo wpływu na wybór jednego ze wskazanych tym przepisem rozwiązań prawnych. Oznacza to, że w celu umożliwienia realnego skorzystania przez nauczyciela z uprawnienia przyznanego mu w art. 20 ust. 1 KN dyrektor szkoły powinien najprzód poinformować zainteresowanego o zaistniałej sytuacji (uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć) oraz o przysługującym mu prawie złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, a dopiero w wypadku braku stosownego wniosku powinien podjąć decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Stanowisko to zostało co do zasady podtrzymane w *Wyroku*

**Aby czytać dalej, potrzebujesz pełnego dostępu.
Przeglądaj wszystkie materiały w ramach abonamentu lub
prenumeraty.**

Korzyści:

- nielimitowany dostęp do treści,
- aktualizacje materiałów w niezbędnikach, nawet do 2 razy w tygodniu,
- e-czasopisma w nowej, wygodnej formie,
- dodatkowe materiały i wzory dokumentów do pobrania,
- dostęp do porad cenionych ekspertów i praktyków,
- zniżki na kolejne produkty, szkolenia i webinary

i znacznie więcej...

**Zamów na: www.platformamm.pl
lub skontaktuj się z nami: 800 702 902, bok@oficynamm.pl**