



STAN PRAWNY NA 3 LUTEGO 2026

Ochrona przedemerytalna, czyli zakaz zwolnienia pracownika przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego, wydaje się czymś oczywistym i obejmującym wszystkie grupy pracowników. Dopiero od niedawna ochrona ta obejmuje nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Wydaje się to nielogiczne, ponieważ mianowanie, jako podstawa nawiązania stosunku pracy, jest powszechnie postrzegane jako ta forma zatrudnienia, która charakteryzuje się wzmożoną ochroną pracownika.

Nie jest tak jednak w każdym przypadku, a jako przykład można tu przytoczyć również art. 41 *Kodeksu pracy*, czyli regulację stanowiącą ochronę pracownika przed wypowiedzeniem. Zgodnie z tym przepisem pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przepis ten wprowadza zatem ochronę przed wypowiedzeniem, ale odnosi się wyłącznie do umowy o pracę, nie obejmuje zatem mianowania, jako podstawy nawiązania stosunku pracy. Można by zatem powiedzieć, że pozycja prawna nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania jest w tym wypadku słabsza niż nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, ale nie jest to do końca prawda. Wzmożona ochrona stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania wynika bowiem z tego, że zwolnienie takiego nauczyciela jest możliwe tylko w kilku, wyraźnie wskazanych w art. 23 *Karty nauczyciela* przypadkach. Regulacja ta wymienia obligatoryjne i fakultatywne przyczyny rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania jest obowiązkowe:

- na wniosek nauczyciela,
- 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 do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; w szczególności uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia,
- w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy,
- w razie uzyskania negatywnej oceny pracy,
- w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii.

Nieobligatoryjne rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania może nastąpić również:

- na mocy porozumienia stron,
- w razie nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne.

Ochrona przedemerytalna

Do końca sierpnia 2025 r. jedyną regulacją odnoszącą się do kwestii ochrony przedemerytalnej był art. 39 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że przepis ten odnosi się wyłącznie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Jak zauważył Sąd Najwyższy w *Wyroku z dnia 2 sierpnia 2012 r.*, „przepis art. 39 k.p. nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych, w tym w szczególności do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem na podstawie przepisu art. 23 ust. 1 pkt 5 KN, zgodnie z którym stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a tej ustawy”.

Mimo że opisana w art. 39 k.p. ochrona przedemerytalna odnosiła się wyłącznie do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, to nie powodowała ona osłabienia ochrony stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania w stosunku do nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Chociaż można było rozwiązać z nim stosunek pracy wyłącznie w kilku wskazanych w KN przypadkach, to nadal była to zdecydowanie silniejsza ochrona niż w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę.

Ważne!

Obecnie art. 39 k.p. i wynikająca z niego ochrona przedemerytalna mają zastosowanie wyłącznie do pracowników niepedagogicznych, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Na podstawie tej regulacji nie można wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Do nauczycieli natomiast stosujemy przepis art. 28a KN, który do tej ustawy został wprowadzony 1 września 2025 r. Zgodnie z tą regulacją nie można wypowiedzieć stosunku pracy nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas nieokreślony, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Przy okazji wprowadzenia przedemerytalnej ochrony przed zwolnieniem dla nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, zmienione zostały zasady ochrony dla nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Przywołana regulacja mówi bowiem wyraźnie, że nie można wypowiedzieć stosunku pracy nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a zatem regulacja ta nie obejmuje umów terminowych, na czas określony. Wydawać by się mogło, że nie jest to poważny problem, ponieważ umowa na czas określony po prostu rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta, więc wypowiedzenie nie jest tu konieczne. Nie należy jednak zapominać, że umowę terminową również można wypowiedzieć i zakończyć wcześniej niż sama umowa przewidywała.

Tu można przywołać *Uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2025 r.*, stosownie do której wynikający z art. 39 k.p. zakaz wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy też umowy zawartej na czas określony, w tym także takiej, której okres obowiązywania upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego.

Uchwała ta nie odnosi się zatem do nauczycieli, ale pracowników niepedagogicznych, objętych ochroną przedemerytalną na podstawie art. 39 k.p. Z uwagi na brak zastrzeżenia w tej regulacji, że odnosi się ona wyłącznie do umów o pracę na czas nieokreślony dla sądu jasne było, że również umów terminowych nie można wypowiedzieć w okresie trwania ochrony przedemerytalnej. Takiej ochrony nie ma jednak w przypadku nauczycieli zatrudnionych na podstawie terminowej umowy o pracę.

Wyjątki od ochrony przedemerytalnej

Karta nauczyciela przewiduje również wyjątki, w których ochrona przedemerytalna nie ma zastosowania. Zostały one uregulowane w art. 28b tego aktu, który również wszedł w życie 1 września 2025 r. Według tej regulacji pierwszym przypadkiem, w którym ochrona nie ma zastosowania jest uzyskanie przez nauczyciela prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do

pracy. Ochrona przedemerytalna nie obowiązuje również w przypadkach, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 1 i art. 23 ust. 1 pkt 5 KN, a więc w razie całkowitej likwidacji jednostki oświatowej, w której nauczyciel jest zatrudniony oraz w razie uzyskania negatywnej oceny pracy.

Ochrona przedemerytalna nie ma również zastosowania w przypadku, o którym mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2, czyli zwolnienia z przyczyn organizacyjnych, jeżeli nie jest możliwe:

a) ograniczenie zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania w trybie określonym w art. 22 ust. 2 albo nauczyciel nie wyraził na nie zgody,

b) dalsze zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niższym niż dotychczas wymiarze zajęć albo nauczyciel nie wyraził zgody na zmniejszenie wymiaru zatrudnienia.

Ważne!

Dodać natomiast należy, że zgodnie z art. 5 ust. 5 pkt 1 *Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, zwanej potocznie ustawą o zwolnieniach grupowych, w czasie trwającej ochrony przedemerytalnej możliwe jest wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy pracownika.

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela* (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 986 ze zm.),
- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- *Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 570 ze zm.),
- *Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2012 r. (II PK 3/12)*,
- *Uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2025 r. (III PZP 6/24)*.