Ministerstwo
Edukacji Narodowej

Departament Współpracy z Samorządem Terytorialnym

DWST-WPZN.053.13.2024.EW
Warszawa, 21 października 2024 r.

Pan
[redacted]

Szanowny Panie,

odpowiadając na Pana petycję z dnia 9 września 2024 r. w sprawie zatrudniania nauczycieli, Ministerstwo Edukacji Narodowej uprzejmie wyjaśnia, co następuje.

Przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986) nie przewidują zakazu zatrudniania emerytów na stanowisku nauczyciela i obecnie nie jest rozważane dokonanie takiej zmiany. Obowiązujące przepisy przewidują ograniczenia w zakresie podejmowania zatrudnienia w jednostkach systemu oświaty jedynie dla nauczycieli, którzy korzystają z nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego oraz nauczycieli, którzy przeszli na emeryturę, o której mowa w art. 88a ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela , do czasu osiągnięcia przez nich wieku emerytalnego.
Powszechny system emerytalny, obejmujący również nauczycieli, także nie przewiduje zakazu łączenia pracy z emeryturą. Po przejściu na emeryturę możliwe jest zatem podjęcie zatrudnienia i pobieranie z tego tytułu wynagrodzenia. W przypadku przekroczenia ustawowych limitów zarobkowania świadczenie emerytalne ulega zmniejszeniu lub zawieszeniu. Należy zauważyć, iż są to rozwiązania powszechne dotyczące wszystkich pracowników i nie jest zasadne odrębne traktowanie nauczycieli w powyższym zakresie.

Przepisy ustawy – Karta Nauczyciela zawierają natomiast rozwiązania, które w pierwszej kolejności nakazują zwiększenie wymiaru zatrudnienia nauczycielowi, któremu ograniczono wymiar zajęć. Zgodnie z art. 22 ust. 2b ustawy – Karta Nauczyciela w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela, któremu ograniczono wymiar zatrudnienia, pracy w wymiarze wyższym niż wynikający z tego ograniczenia, w tej samej szkole, na tym samym lub za zgodą nauczyciela na innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji, dyrektor szkoły ma obowiązek w pierwszej kolejności zwiększyć wymiar zatrudnienia tego nauczyciela.

Odnosząc się do propozycji określenia w przepisach prawa wieku, do którego emerytowany nauczyciel mógłby prowadzić zajęcia w szkole, uprzejmie wyjaśniamy, że do dnia 31 grudnia

telefon: +48 22 34 74 458
adres email: sekretariat.dwst@men.gov.pl
gov.pl/edukacja

al. J.Ch. Szucha 25
00-918 Warszawa

2012 r. obowiązywały przepisy art. 23 ust. 1 pkt 4 i ust. 2 pkt 4 oraz art. 27 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela, zgodnie z którymi stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania oraz z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony ulegał rozwiązaniu w razie ukończenia przez nauczyciela 65 lat życia; jeżeli z ukończeniem 65 lat życia nauczyciel nie nabył prawa do emerytury, dyrektor szkoły przedłużał okres zatrudnienia, nie dłużej jednak niż o 2 lata od ukończenia przez nauczyciela 65 lat życia. Rozwiązanie stosunku pracy z tej przyczyny następowało z końcem roku szkolnego, w którym nauczyciel ukończył 65 lat życia, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Przepisy te zostały uchylone ustawą z dnia 23 listopada 2012 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z podwyższeniem wieku emerytalnego (Dz. U. z 2012 r. poz. 1544).

Podstawowe zmiany wprowadzone niniejszą ustawą polegały na wyeliminowaniu z systemu prawnego tych rozwiązań, które nakazywały bądź dopuszczały rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem tylko z tego powodu, że osiągnął on wiek emerytalny. Jako zasadę przyjęto, iż przepisy przewidujące możliwość zwolnienia z pracy pracownika wraz z osiągnięciem przez niego określonego wieku powinny być uchylone.

Należy podkreślić, że w myśl art. 32 ust. 2 Konstytucji RP nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Zakaz dyskryminacji obowiązuje także w prawie pracy. Z przepisów Kodeksu pracy – stosowanych do zdecydowanej większości pracowników w Polsce – wynika, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności m. in. ze względu na płeć i wiek, jest niedopuszczalna (art. 11^3 Kodeksu pracy). Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu m.in. na płeć i wiek. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z określonych wyżej przyczyn (art. 18^{3a} § 1 i 2 Kodeksu pracy). W świetle powszechnie obowiązujących przepisów Kodeksu pracy wiek nie może być jedynym powodem zwolnienia pracownika z pracy. Jak wynika z ugruntowanego orzecznictwa sądowego, osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (m.in. uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r., sygn. akt II PZP 13/08, OSNP 2009/19-20/248 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 r., sygn. akt II PK 104/11, LEX nr 1162675).
Uchylone powołaną wyżej ustawą przepisy różnych pragmatyk zawodowych pozwalające na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, który osiągnął wiek emerytalny, w sytuacji, gdy wzrasta długość oraz standard życia, a także gdy następuje ciągły rozwój technologiczny, poprawiający warunki pracy – były postrzegane przez zainteresowanych kontynuowaniem kariery zawodowej jako dyskryminacja ze względu na wiek.

Mając na uwadze powyższe, nie są planowane zmiany polegające na określeniu maksymalnego wieku, do którego nauczyciel może być zatrudniony w jednostkach systemu oświaty.
Niezależnie od powyższego należy zauważyć, że zgodnie z art. 9 ust. 1 pkt 3 ustawy – Karta Nauczyciela stanowisko nauczyciela może zajmować osoba, która spełnia warunki

zdrowotne niezbędne do wykonywania zawodu. W myśl art. 23 ust. 1 pkt 3 i art. 27 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania oraz z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony ulega rozwiązaniu w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy. W świetle art. 23 ust. 5 i art. 27 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela dyrektor szkoły może skierować nauczyciela mianowanego na badanie okresowe lub kontrolne z własnej inicjatywy w każdym czasie. Tak więc, jeżeli nauczyciel utraci zdolność do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela, przepisy ustawy – Karta Nauczyciela zawierają rozwiązania nakazujące rozwiązanie stosunku pracy z tej przyczyny.

Z poważaniem

Jerzy Jakubczuk
Dyrektor
/ – podpisano cyfrowo/

telefon: +48 22 34 74 458
adres email: sekretariat.dwst@men.gov.pl
gov.pl/edukacja

al. J.Ch. Szucha 25
00-918 Warszawa