

8. Przepis ust. 5 komentowanego artykułu upoważnia dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy w razie dwukrotnego nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badania okresowe lub kontrolne – na podstawie wydanego skierowania. Nie można potraktować niestawiennictwa nauczyciela jako nieusprawiedliwionego w przypadku, gdy niestawiennictwo było przez niego niezawinione. Sąd Najwyższy w wyroku z 14 marca 2008 r.¹⁴¹ stwierdził, że w przypadku niestawiennictwa nauczyciela na badania konieczne jest ustalenie, czy niestawiennictwo było zawinione. W ocenie SN, nie można uznać za nieusprawiedliwione niestawienia się na badania wówczas, gdy nauczyciel nie przedstawił wprawdzie żadnego usprawiedliwienia, ale z okoliczności sprawy wynika, że nie ponosi winy za zaniechanie polecenia poddania się badaniom.

Art. 24. (uchylony).

Uchylony art. 24 określał możliwość ustalenia przez dyrektora negatywnej oceny pracy nauczyciela oraz skutki prawne jej ustalenia. Z dniem 7 sierpnia 1996 r. przepis ten został skreślony przepisami ustawy zmieniającej z 14 czerwca 1996 r. Regulacja będąca przedmiotem art. 24 została przeniesiona do dodawanego art. 6a Karty Nauczyciela.

Art. 25. (uchylony).

Zapis art. 25 określał kompetencje dyrektora do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem na podstawie art. 23 Karty Nauczyciela. Ustawą zmieniającą z 14 czerwca 1996 r. przepis ten został skreślony, a objęta nim regulacja została przypisana dyspozycji art. 23 Karty Nauczyciela.

Art. 26. [Wygaśnięcie stosunku pracy]

1. Stosunek pracy nauczyciela wygasa z mocy prawa odpowiednio w razie:

- 1) prawomocnego ukarania w postępowaniu dyscyplinarnym karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy oraz karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania lub karą wydalenia z zawodu nauczyciela;
- 2) prawomocnego skazania na karę pozbawienia praw publicznych albo prawa wykonywania zawodu lub utraty pełnej zdolności do czynności prawnych;
- 3) prawomocnego skazania za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe;
- 4) upływu trzymiesięcznego okresu odbywania kary pozbawienia wolności;

¹⁴¹ Wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2008 r. (sygn. akt I PK 241/07)

- 5) stwierdzenia, że nawiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo zostało dokonane z naruszeniem warunków określonych w art. 10 ust. 5 pkt 1–5, z zastrzeżeniem art. 10 ust. 9.
2. Wygaśnięcie stosunku pracy w przypadkach określonych w ust. 1 stwierdza dyrektor szkoły, a w stosunku do dyrektora szkoły – organ prowadzący szkołę.

1. Przepis art. 26 Karty Nauczyciela określa przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela. Wygaśnięcie stosunku pracy powoduje jego ustanie z mocy samego prawa, w wyniku zmaterializowania się okoliczności wskazanych w komentowanym przepisie. Przepisy określające skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy mają charakter norm *ius cogens*.

Ustawodawca zebrał w tym artykule katalog okoliczności, których wystąpienie powoduje skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela. Niemniej jednak nie są to uregulowania wyczerpujące. Przypadek wygaśnięcia stosunku pracy określony jest również w art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela. Zgodnie z powołanym przepisem, stosunek pracy nauczyciela wygasa z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym. Stosunek pracy nauczyciela wygasa również w przypadku, jeżeli nowo zatrudniony nauczyciel nie usprawiedliwi w ciągu 7 dni swojego nieprzystąpienia do pracy, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej – art. 16 Karty Nauczyciela.

Przypadki wygaśnięcia stosunku pracy określają również przepisy k.p. Zgodnie z zapisem art. 63 k.p., umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Tymi przepisami szczególnymi są m.in. zapisy ustawy – Karta Nauczyciela.

Jedną z okoliczności uzasadniających wygaśnięcie stosunku pracy z pracownikiem, o którym wspomina k.p., jest śmierć pracownika.

2. W orzecznictwie wielokrotnie podkreślano obligatoryjność wygaśnięcia stosunku pracy z nauczycielem prawomocnie skazanym za przestępstwo popełnione umyślnie. W wyroku z 2 lutego 2006 r.¹⁴² Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że prawomocne skazanie nauczyciela za przestępstwo popełnione umyślnie powoduje wygaśnięcie stosunku pracy nauczyciela – nawet gdy dyrektor stwierdził wygaśnięcie z opóźnieniem.

Art. 27. [Rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony]

1. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas nieokreślony następuje z końcem roku szkolnego, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem.

2. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas nieokreślony może nastąpić w każdym czasie i bez wypowiedzenia w razie niezdolności nauczyciela do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż jeden rok, chyba że w szczególnie uzasadnionych wypadkach lekarz leczący stwierdzi możliwość

¹⁴² Wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2006 r. (sygn. akt I PK 140/05)