

Roczniki Administracji i Prawa nr XIX(1), s. 345-354

Oryginalny artykuł naukowy
Original article

Data wpływu/Received: **12.02.2019**

Data recenzji/Accepted: **10.05.2019**

Data publikacji/Published: **30.06.2019**

Źródła finansowania publikacji: **środki własne Autora**

DOI: **10.5604/01.3001.0013.3606**

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Jakub Grygutis*

ORCID nr: **0000-0002-6582-3636**

MISSIO CANONICA JAKO PODSTAWA TRWANIA STOSUNKU PRACY KATECHETY

WPROWADZENIE

Katecheta to inna nazwa nauczyciela religii. Jego sytuacja prawna związana ze stosunkiem zatrudnienia jest odmienna od innych nauczycieli ze względu na jego zadania, jakimi są z jednej strony przekazywanie podstaw wiedzy o religii, a z drugiej przekazywanie katechizmu Kościoła katolickiego, co stanowi element wychowawczy. Innymi słowy, zadaniem tych nauczycieli jest kształtowanie ducha i rozumu. Dlatego też nauczanie religii w szkołach należy do tzw. rzeczy wspólnych (*res mixtae*), które

* doktorant w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej WPiA UJ, aplikant aplikacji sędziowskiej w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury w Krakowie.

z natury rzeczy leżą w gestii zainteresowania zarówno władzy kościelnej, jak i państwowej. Rozstrzygnięcie tego rodzaju kwestii winno być w każdych warunkach przedmiotem uzgodnień pomiędzy państwem i związkami wyznaniowymi¹. Ten ostatni aspekt nie występuje w przypadku innych nauczycieli, albowiem ich sytuacja prawna jest swobodnie kształtowana przez władzę państwową. W związku z powyższym sytuacja prawna nauczyciela religii w aspekcie norm dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunku zatrudnienia jest determinowana zarówno prawem państwowym, jak i prawem kanonicznym. Stąd na wstępie należy postawić tezę, że jest to heterogeniczny stosunek zatrudnienia, którego treść kształtują normy prawa kościelnego i państwowego. Heterogeniczność oznacza zróżnicowanie tego stosunku pracy pod względem prawnym mającym oparcie nie tylko w jednym porządku prawnym. Normy wynikające z analizowanych przeze mnie dalej przepisów są niespójne systemowo, co może sprawiać wiele problemów praktycznych w procesie stosowania prawa.

Obecnie na gruncie polskiego prawa istnieje obowiązek organizowania nauczania religii. Obejmuje on „szkoły publiczne podstawowe, szkoły ponadpodstawowe oraz przedszkola, prowadzone przez organy administracji państwowej i samorządowej”. Taki obowiązek wynika z umowy międzynarodowej, jaką jest konkordat². Obowiązkiem tym nie są objęte szkoły prywatne³. Przepis ten doprecyzowuje zakres podmiotowy ustawy, gdyż określa, w jakich placówkach oświatowych ma odbywać się to nauczanie.

KONKORDAT JAKO ŹRÓDŁO PRAWA PRACY

Podstawowym źródłem prawa określającym odmienną sytuację prawną katechetów są przepisy konkordatu. Art. 12 ust. 3 konkordatu z dnia 28 lipca 1993 roku stwierdza, że „nauczyciele religii muszą posiadać upoważnienie (*missio canonica*) od biskupa diecezjalnego...”. Przepisy konkordatu jako umowy międzynarodowej wiążą w równym stopniu obie strony tej umowy, zatem konkordat jest jednocześnie prawem kościelnym i państwowym. Dotyczą one jedynie nauczycieli religii katolickiej, jednakże identyczne zasady obowiązują także w zakresie zatrudniania przez szkoły publiczne nauczycieli religii innych wyznań. Przepisy konkordatu co do zasady nie mogą być stosowane bezpośrednio w procesie stosowania prawa⁴, stąd są one doprecyzowane w przepisach ustaw oraz aktów podustawowych. Powyższa teza odnosi się tylko do rzeczy znajdujących się w jurysdykcji władzy państwowej albo władzy państwowej i kościelnej. W kwestiach prawnopracowniczych przepis konkordatu stanowi, że nauczyciele religii „w innych sprawach podlegają przepi-

¹ A. Mezglewski, *Misja kanoniczna do nauczania religii – przepisy prawa polskiego i kanonicznego*, s. 1, https://www.kul.pl/files/214/studia_1/artur_mezglewski_studia_z_prawa_wyznaniowego_2000.pdf [dostęp: 15.08.2018].

² Dz.U.1998.51.318.

³ J. Krukowski, *Polskie prawo wyznaniowe*, Warszawa 2006, s. 153.

⁴ *Ibidem*, s. 91.

som państwowym”. Przepisy dotyczące tym razem nauczycieli religii wszystkich wyznań zawarte zostały w rozporządzeniu MEN z dn. 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w szkołach publicznych (dalej zwane rozporządzeniem)⁵. Na gruncie § 5 ust. 4 rzeczzonego rozporządzenia istnieje odesłanie do ustawy Karta nauczyciela – zgodnie z tym przepisem nauczycieli religii zatrudnia się zgodnie z Kartą nauczyciela⁶. Ustawa ta określa problematykę praw prawnopracowniczych katechetów podobnie jak nauczycieli innych przedmiotów.

Konkordat więc jako umowa międzynarodowa nie jest samoistnym źródłem prawa pracy. Stanowi on przepisy wiążące państwo polskie w sferze prawa międzynarodowego, które zobowiązują do uregulowania sytuacji prawnej katechety w zgodzie z przepisami konkordatu, czyli w taki sposób, który zapewnia władzy kościelnej całkowity wpływ na obsadę personalną stanowisk nauczyciela religii w szkołach i przedszkolach publicznych.

MISSIO CANONICA – POJĘCIE I ZNACZENIE PRAWNE

Warunki, jakie powinna spełniać dana osoba, żeby mogła zostać zatrudniona na stanowisku nauczyciela religii, zostały określone przepisie ustawowym, tj. art. 10 Karty nauczyciela. Wśród warunków są:

- posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych,
- brak karalności za przestępstwo popełnione umyślnie,
- posiadanie kwalifikacji wymaganych do zajmowania danego stanowiska nauczycielskiego.

Przepis ten określa przesłanki ogólne, jakie powinien spełniać dany nauczyciel w zależności od stanowiska i tyczy się też nauczycieli religii. Ponadto istnieje jeszcze inna podstawa prawna uzupełniająca treść art. 10 KN i zarazem stanowiąca *lex specialis* wobec tego przepisu art. 10 KN. Zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia przedszkole lub szkoła zatrudnia nauczyciela religii, katechetę przedszkolnego lub szkolnego, zwanego dalej «nauczycielem religii», wyłącznie na podstawie imiennej pisemnej skierowania do danego przedszkola lub szkoły, wydanego przez:

- 1) w przypadku Kościoła katolickiego – właściwego biskupa diecezjalnego,
- 2) w przypadku pozostałych kościołów oraz innych związków wyznaniowych – właściwe władze zwierzchnie tych kościołów i związków wyznaniowych.

Przepis ten wyznacza jedną z przesłanek zatrudnienia nauczyciela religii w szkołach publicznych. Jest to szczególna przesłanka niemająca zastosowania do innych nauczycieli. W kontekście tego przepisu należy wyjaśnić, czym jest *missio canonica*. Jest to pisemne skierowanie nauczyciela do danego przedszkola lub szkoły wydane przez właściwego przedstawiciela władz kościelnych lub związku wyznaniowego. Przepis ten określa:

⁵ Dz.U.1992.36.155.

⁶ Tekst jedn. Dz.U.2018.967.

formę (forma pisemna w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego), treść (wskazanie czynności, jaką jest skierowanie do nauczania religii, określenie imiennie nauczyciela, tj. poprzez wskazanie imienia i nazwiska nauczyciela, nazwy szkoły, do której jest skierowany) i kompetencję do wydania upoważnienia (właściwy biskup diecezjalny). Wydanie *missio canonica* pozbawionego któregoś z tych elementów, skutkować będzie uznaniem *missio canonica* za nieistniejące. Za takim stanowiskiem przemawia argument oparty na wykładni literalnej. Skoro przepis określa formę, treść i organ uprawniony do wydania upoważnienia, to oznacza, że naruszenie któregoś z wyżej wskazanych elementów pozbawia przypisanie charakteru takiego skierowania (*missio canonica*), gdyż elementy te stanowią niezbędne minimum takiego dokumentu.

W prawie kanonicznym zostały doprecyzowane normy kompetencyjne dot. biskupów diecezjalnych, w tym zakresie określone zostały w kan. 805 KPK, który stanowi, iż „w odniesieniu do własnej diecezji ordynariusz miejsca ma prawo mianowania lub zatwierdzania nauczycieli religii oraz usuwania lub żądania usunięcia, ilekroć wymaga tego dobro religii lub obyczajów”. Na gruncie cytowanego przepisu do weryfikacji legalności mianowania lub zatwierdzania nauczycieli religii oraz usuwania lub żądania usunięcia w zakresie kompetencji podmiotu uprawnionego należy pomocniczo stosować przepisy prawa kanonicznego.

Otóż:

a) władza w Kościele katolickim ma charakter terytorialny, misja kanoniczna musi pochodzić od biskupa diecezjalnego właściwego miejscowo ze względu na usytuowanie określonej placówki szkolnej;

b) należy pamiętać, iż ci biskupi (kapłani), którzy pełnią w danej diecezji funkcje wikariuszy generalnych lub wikariuszy biskupich, występują w imieniu biskupa diecezjalnego bez dodatkowych upoważnień (posiadają oni władzę zastępczą, a nie własną);

c) ponadto inni pracownicy kurii biskupich mogą działać z upoważnienia biskupa diecezjalnego – wówczas konieczne jest upoważnienie wyraźne⁷.

Na ten przepis należy patrzeć także z perspektywy kompetencji, jaką posiada organ władzy kościelnej. Tylko on może wskazywać kandydata do zatrudnienia na stanowisku nauczyciela religii w szkole, zaś dyrektor szkoły albo przedszkola nie może odmówić zatrudnienia takiemu nauczycielowi, jeśli spełnia on pozostałe przesłanki wskazane w Karcie nauczyciela do zatrudnienia nauczyciela. W praktyce oznacza to, że organ władzy kościelnej decyduje „kto” ma być zatrudniony na stanowisku katechety, nie dając alternatywy pracodawcy, tj. dyrektorowi szkoły, do dokonania oceny, czy ma on wolę zatrudnienia tego konkretnego nauczyciela, czy nie. Stąd w tym przypadku dyrektor szkoły, jako osoba uprawniona do reprezentowania pracodawcy, jaką jest szkoła, „bada” wyłącznie, czy dany nauczyciel spełnił kryteria formalne do zatrudnienia go na stanowisku nauczyciela religii, nie ma zaś uprawnienia

⁷ A. Mezglewski, *Misja kanoniczna do nauczania religii...*, s. 40.

do decydowania o jego zatrudnieniu w oparciu o kryteria merytoryczne, bo o tym *de facto* decyduje akt biskupa, jakim jest *missio canonica*. Na podstawie powyższego należy postawić tezę, że wybór nauczyciela religii w szkołach jest w gestii kościoła albo związku wyznaniowego, zaś państwo zapewnia „infrastrukturę” budynkową, finansową oraz prawną do prowadzenia zajęć religii w szkołach publicznych, a także weryfikuje, czy wskazana przez biskupa osoba spełnia wymogi z art. 10 KN.

PODSTAWY ZATRUDNIENIA NAUCZYCIELA RELIGII

Podstawy zatrudnienia katechety niczym nie różnią się od podstaw zatrudnienia nauczycieli niebędących katechetami. Nauczyciel religii może być zatrudniony tylko na podstawie prawa pracy, co wynika wprost z Karty nauczyciela. Może on być zatrudniony na podstawie umowy o pracę albo mianowania. Na podstawie umowy o pracę może być zatrudniony nauczyciel stażysta oraz nauczyciel kontraktowy, zaś na podstawie aktu mianowania nauczyciel mianowany i dyplomowany⁸. W art. 98 ust. 1 Karty nauczyciela będą mieć zastosowanie przepisy kodeksu pracy.

UTRATA MISSIO CANONICA JAKO PRZYCZYNA ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY

Posiadanie *missio canonica* stanowi z perspektywy zarówno prawa kanonicznego, jak i prawa oświatowego warunek *sine quo non* zatrudnienia nauczyciela religii. Stąd jego utrata będzie zawsze prowadziła do pozbawienia formalnych uprawnień do wykonywania takiego zawodu. Stąd należy postawić pytanie, jakie konsekwencje na gruncie prawa pracy rodzi utrata *missio canonica*. Odpowiedzią na to pytanie jest powinność rozwiązania stosunku pracy nauczyciela religii w drodze czynności prawnej w oparciu o przepisy kodeksu pracy. Przepisy kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do spraw nieuregulowanych w Karcie nauczyciela w oparciu o art. 98 ust. 1 KN.

Kodeks pracy przewiduje dwa tryby rozwiązania stosunku pracy: rozwiązanie za wypowiedzeniem z przyczyny leżącej po stronie pracownika lub przyczyny po stronie pracodawcy, oraz rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika albo bez winy pracownika, a także rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Z uwagi na wąskie ramy opracowania pominię w niniejszych rozważaniach charakterystykę poszczególnych trybów.

Z uwagi na natychmiastowość utraty uprawnień do prowadzenia lekcji religii w szkołach z chwilą utraty upoważnienia właściwych władz kościelnych za właściwy tryb rozwiązania takiej umowy mógłby się jawić ten opisany w art. 52 §1 k.p., czyli zwolnienie dyscyplinarne. W art. 52 §1 pkt 3 k.p. trzecią przyczyną uzasadniającą

⁸ M. Winiarski, *Zatrudnianie nauczycieli religii w publicznym systemie oświaty*, „Resovia Sacra. Studia Teologiczno-Filozoficzne Diecezji Rzeszowskiej” 2013, nr 18-20, s. 249 i nast.

rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym jest zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania zawodu. Sąd Najwyższy wypowiedział się na ten temat w wyroku z 26 października 1984 r., stwierdzając, iż utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku może być podstawą rozwiązania umowy o pracę wówczas, gdy pracownik zostanie pozbawiony uprawnień z własnej winy, wskutek naruszenia obowiązków pracowniczych, dopuszczenia się wykroczenia lub przestępstwa. W świetle orzecznictwa SN z określenia „uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku” wynika wprost, że chodzi o wszystkie sformalizowane wymogi kwalifikacyjne, bez których wykonywanie pracy na danym stanowisku byłoby niedopuszczalne⁹.

Zgodnie z analizowanym przez § 5 ust. 1 rozporządzenia wymóg posiadania *missio canonica* stanowi szczególną przesłankę dopuszczalności nawiązania stosunku pracy z nauczycielem religii. Zgodnie z § 5 ust. 2 przedmiotowego rozporządzenia cofnięcie skierowania, o którym mowa w ust. 1, jest równoznaczne z utratą uprawnień do nauczania religii w danym przedszkolu lub szkole. Stąd jest to dokument nadający sformalizowane uprawnienia do nauki religii w szkole publicznej i w związku z tym utrata *missio canonica* stanowi utratę uprawnień koniecznych do wykonywania zawodu. Decyduje w tym wypadku nie sam czyn zawiniony pracownika, lecz stwierdzenie jego skutków w sferze uprawnień zawodowych¹⁰. Jak już była mowa wcześniej, utrata *missio canonica* będzie stanowić utratę koniecznych uprawnień w rozumieniu niniejszego przepisu.

Dla zaistnienia przesłanki z art. 52 § 1 pkt 3 k.p. konieczne jest dodatkowe wystąpienie winy po stronie pracownika, bowiem tylko zawiniona utrata uprawnień spowoduje aktualizację po stronie pracodawcy uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia¹¹. W sytuacji kiedy nastąpiła ona z przyczyn niewątpliwych, np. zerwanie więzi z Kościołem przez katechetę poprzez dokonanie aktu apostazji, to rozwiązanie takie będzie w pełni dopuszczalne. Pojawia się jednak problem w sytuacji arbitralnego cofnięcia uprawnień przez biskupa albo cofnięcia, które nastąpiło na podstawie danych nieuzasadniających popełnienie danego czynu przez nauczyciela, który to czyn uzasadniałby pozbawienie go *missio canonica*. Pozbawienie *missio canonica* ma charakter jednostronny, niezaskarżalny i jest pozbawione uzasadnienia. W tym przypadku szkoła jako pracodawca reprezentowana przez dyrektora szkoły nie ma możliwości skontrolowana podstaw utraty *missio canonica*¹². Stąd też pytanie, czy każdorazowa utrata *missio canonica* powinna implikować aktualizację prawa do rozwiązania bez wypowiedzenia. Moim zdaniem nie. Dyrektor szkoły jako organ re-

⁹ Por. wyrok SN z dnia 9 stycznia 2012 r., sygn. III PK 39/11, Legalis.

¹⁰ Por. uzasadnienie wyroku z dnia 26 października 1984 r., sygn. I PRN 142/84, LexPolonica nr 311713, OSNCP 1985, nr 7, poz. 99).

¹¹ A. Mezglewski, *Misja kanoniczna do nauczania religii...*, s. 43 i nast.

¹² Ibidem.

prezentujący pracodawcę powinien podjąć próbę uzyskania informacji o ewentualnej przyczynie utraty uprawnień od biskupa i od nauczyciela, a następnie na tej podstawie podjąć decyzję o tzw. zwolnieniu dyscyplinarnym¹³. Takie działanie nie wynika z przepisów ustawy. Jest natomiast realizacją dobrych praktyk u pracodawcy i umożliwia rozeznanie się w sytuacji faktycznej pracownika – katechety. Sam fakt otrzymania informacji o cofnięciu *missio canonica* nie powinien stanowić podstawy do zwolnienia dyscyplinarnego, gdyż przed dokonaniem takiego zwolnienia pracodawca powinien posiadać informacje także o zawinieniu pracownika.

W przypadku ustalenia braku zawinienia właściwą formą rozwiązania umowy o pracę jest rozwiązanie za wypowiedzeniem z przyczyny dotyczącej pracownika na podstawie art. 32 k.p. Wypowiedzenie jest jednostronnym oświadczeniem woli, złożone przez pracodawcę lub pracownika drugiej stronie umowy, które powoduje rozwiązanie tej umowy wraz z upływem okresu wypowiedzenia¹⁴. W wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna wypowiedzenia, co wynika z art. 30 §4 k.p. W takim przypadku w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy jako przyczyna powinna być wskazana utrata *missio canonica*¹⁵. Wobec powyższego stosunek pracy ulega rozwiązaniu dopiero po upływie okresu wypowiedzenia, co implikuje, że do tego czasu prawa i obowiązki stron stosunku prawnego pozostają utrzymane w mocy. Zezwolenie przez dyrektora na dalsze wykonywanie katechezy przez taką osobę stałoby w sprzeczności ze wskazywanymi na początku niniejszego opracowania przepisami prawa kościelnego i wyznaniowego. Dlatego w celu prawidłowego stosowania prawa z uwzględnieniem tych przepisów konieczne jest zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przez dyrektora szkoły. Instytucja ta została uregulowana w art. 36² k.p. – zgodnie z treścią tego przepisu w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia.

We wskazanej przeze mnie sytuacji takie zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przez szkołę, reprezentowaną przez dyrektora szkoły, jest obowiązkiem wynikającym *a contrario* z przepisów rozporządzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Przepis ten dotyczy wszystkich podstaw zatrudnienia prawnopracowniczego – zarówno umownego, jak i pozaumownego¹⁶. Zastosowanie tej instytucji w takiej sytuacji umożliwia zarówno poszanowanie prawa pracy ze względu na brak narażenia na zarzut bezzasadnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, np. w przypadku braku zawinienia. Z drugiej strony na poszanowaniu przepisów prawa kościelnego, ponieważ osoba, która nie posiada na

¹³ Ibidem.

¹⁴ L. Mitrus, *Komentarz do art. 32 k.p.*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 166.

¹⁵ A. Mazgłowski, *Misja kanoniczna do nauczania religii...*, s. 44.

¹⁶ L. Mitrus, *Komentarz do art. 36²k.p.*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy...*, s. 189.

moment prowadzenia zajęć zezwolenia od właściwego organu władzy kościelnej, nie naucza już katechezy.

Analogiczny problem zachodzi w sytuacji pracowników podlegających szczególnej ochronie stosunku pracy, wobec których do rozwiązania stosunku pracy konieczne jest uprzednie uzyskanie zgody od właściwej zakładowej organizacji związkowej. Są to na przykład pracownice w ciąży albo w trakcie urlopu rodzicielskiego, członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej. W przypadku tej grupy pracowników brak uzyskania zgody może prowadzić do niemożliwości rozwiązania takiej umowy za wypowiedzeniem, jak również bez wypowiedzenia, a z perspektywy sądowej kontroli takiego rozwiązania będzie ono co do zasady uznane za rozwiązanie stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa. Oznacza to w praktyce obowiązek zatrudnienia pracownika, który nie może świadczyć pracy zgodnie ze swoimi kwalifikacjami z uwagi na utratę zezwolenia od właściwych władz kościelnych. Z drugiej strony na pracodawcy spoczywa obowiązek odmowy dopuszczenia do pracy takiego nauczyciela, co wynika z obowiązku poszanowania woli władz kościelnych pośrednio wynikającej z konkordatu. W takiej sytuacji istnieją w systemie prawnym normy, które są ze sobą sprzeczne. W ramach wykładni prawa nie da ich się rozstrzygnąć przyjmując prymat jednej nad drugą. Stąd konieczna jest zmiana legislacyjna, która wyeliminowałaby ten problem.

Zupełnie inaczej został powyższy problem uregulowany w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Wobec nauczycieli mianowanych niewiele zmieni tutaj fakt, jeśli nawet dyrektor będzie w posiadaniu informacji, że utrata ta nastąpiła bez winy nauczyciela, ponieważ art. 23 ust. 2 pkt 6 KN stanowi, iż stosunek pracy wygasa z końcem miesiąca, w którym nastąpiło cofnięcie misji i nie przewidując tutaj innych rozwiązań¹⁷. Oznacza to, że stosunek pracy wygasa *ex lege*, a więc dyrektor szkoły, jako osoba reprezentująca pracodawcę – szkołę, nie ma obowiązku dokonywania dodatkowych czynności prawnych mających na celu ustanie tego stosunku.

POSTULATY DE LEGE FERENDA

Z uwagi na specyfikę obowiązku posiadania upoważnienia od właściwych władz kościelnych przepisy o ustaniu stosunku pracy regulujące sytuację prawną nauczycieli religii powinny zawierać normy specjalne w stosunku do przepisów o ustaniu stosunku prawnego nauczyciela. Zwłaszcza takie normy są potrzebne w sytuacjach, w których to w normalnych warunkach zwolnienie pracownika nie jest możliwe, a jedyną szansą na ustanie stosunku pracy jest utracenie bytu pracodawcy, np. poprzez likwidację szkoły.

Przepis, który rozwiązywałby powyższy problem i zarazem likwidowałby niespójności obecnie istniejące w systemie, mógłby brzmieć:

¹⁷ A. Mazgłowski, *Misja kanoniczna do nauczania religii...*, s. 45.

1. *Niezwłocznie w następstwie doręczenia dyrektorowi szkoły lub przedszkola zawiadomienia o utracie upoważnienia strony właściwych władz kościelnych lub związku wyznaniowego do nauczania religii w szkole lub przedszkolu stosunek pracy z nauczycielem religii ustaje z mocy prawa.*

2. *Obowiązek zawiadomienia w formie pisemnej spoczywa na właściwych władzach kościelnych.*

Proponowana zmiana eliminuje 3 problemy, na które zwróciłem uwagę wcześniej. Po pierwsze, eliminuje sytuację, w której to szkoła jest zobowiązana do zatrudnienia nauczyciela pomimo utraty upoważnienia od właściwego biskupa do prowadzenia katechezy, zwłaszcza w okresie wypowiedzenia, albo okresie szczególnej ochrony stosunku pracy, która w wielu przypadkach może być rozciągnięta na lata. Po drugie, pozwala na uniknięcie sytuacji, w której to dyrektor szkoły nie ma świadomości przyczyny utraty ww. upoważnienia, przez co jest narażony na poniesienie odpowiedzialności związanej z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy, w razie udowodnienia odmiennej wersji zdarzeń niż ta założona przez niego, a zwykle oparta na deficycie informacji. Po trzecie, zwalnia z obowiązku dokonywania jakichkolwiek czynności z zakresu prawa pracy związanych z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę, jakim jest szkoła, z nauczycielem katechetą. Jest on także pozbawiony roszczeń prawnych w oparciu o art. 45 k.p., co najwyżej w razie wątpliwości co do samego faktu lub momentu zaistnienia zdarzenia, jakim była utrata uprawnień, może w drodze powództwa o ustalenie z art. 189 k.p.c. dochodzić ustalenia wyżej wskazanych okoliczności.

PODSUMOWANIE

Stosunek zatrudnienia katechety ma charakter heterogeniczny, bowiem kształtują go zarówno przepisy prawa kościelnego, jak i państwowego. Przejawia się to w obowiązku uzyskania zezwolenia od właściwych władz kościelnych na zatrudnienie konkretnej osoby na stanowisku katechety. Jest tzw. *missio canonica* – warunek konieczny do zatrudnienia danej osoby jako nauczyciela religii. Stąd też władze kościołów i związków wyznaniowych mają decydujący wpływ na obsadę personalną stanowisk katechetycznych. Ma to również wpływ na zasady nawiązywania stosunku pracy. Dopóki dyrektor danej szkoły nie jest powiadomiony o otrzymaniu *missio canonica*, nie może do tego czasu zatrudnić danej osoby jako nauczyciela religii. Z drugiej strony ma to także wpływ na procedurę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem religii ze względu na brak spójności systemowej pomiędzy przepisami prawa kanonicznego i prawa państwowego. Prowadzić to może do poważnych problemów w zakresie prawidłowego stosowania prawa. Stąd postuluję rozwiązywanie takiego stosunku pracy za wypowiedzeniem oraz ze względu na brak prawa do prowadzenia lekcji religii w świetle prawa kościelnego i zwolnienie takiego nauczyciela z obowiązku świadczenia pracy.

Bibliografia

Literatura:

Baran K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017.

Krukowski J., *Polskie prawo wyznaniowe*, Warszawa 2006.

Mezglewski A., *Misja kanoniczna do nauczania religii – przepisy prawa polskiego i kanonicznego*, https://www.kul.pl/files/214/studia_1/artur_mezglewski_studia_z_prawa_wyznaniowego_2000.pdf [dostęp: 15.08.2018].

Pietrzak M., *Prawo wyznaniowe*, Warszawa 2005.

Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015.

Winiarski M., *Zatrudnianie nauczycieli religii w publicznym systemie oświaty*, „Resovia Sacra. Studia Teologiczno-Filozoficzne Diecezji Rzeszowskiej” 2013, nr 18-20.

Orzecznictwo:

Wyrok SN z dnia 9 stycznia 2012 r., sygn. III PK 39/11, Legalis.

Wyrok SN z dnia 26 października 1984 r., sygn. I PRN 142/84, LexPolonica nr 311713, OSNCP 1985, nr 7, poz. 99.

Streszczenie: Przedmiotem niniejszego opracowania jest sytuacja prawna katechety związana z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy z dyrektorem szkoły publicznej. Artykuł wyjaśnia, na czym polega heterogeniczność tego rodzaju stosunku zatrudnienia oraz czym jest *missio canonica*. Ponadto porusza problem trybu rozwiązania umowy z nauczycielem religii, który stracił upoważnienie od właściwych władz kościelnych do nauki religii w szkole oraz wiążące się z poszczególnymi trybami problemy prawne. Na koniec zostały przedstawione postulaty *de lege ferenda*.

Słowa kluczowe: szkoła, *missio canonica*, katecheta, Kościół, lekcje religii

MISSIO CANONICA AS A BASIS FOR EXISTING THE EMPLOMENT CONTRACT OF CATHOLIC CATHECHESIS

Summary: The subject of this article is description of the legal status of a Catholic catechesis related to entering and termination of his employment by principal of a public school. This article explains heterogeneous nature of this employment relationship and what role plays mission canonica in this matter. Moreover, the issue of termination an employment with a Catholic catechesis, who is no longer authorized by the Catholic Church to serve this function, is described along with relevant legal issues. Finally, *de lege ferenda* conclusions are drawn.

Keywords: school, mission canonica, Catholic catechesis, Catholic Church, religion education