



Sygn. akt II PK 216/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Krzysztof Staryk

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. O.

przeciwko Zespołowi Szkół Ponadgimnazjalnych [...]

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 maja 2014 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 4 kwietnia 2013 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy wyrokiem z dnia 4 kwietnia 2013 r. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 20 grudnia 2012 r., którym oddalono powództwo J. O. skierowane przeciwko Zespołowi Szkół Ponadgimnazjalnych w M. o wynagrodzenie.

Sąd odwoławczy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powódka jest nauczycielem mianowanym zatrudnionym u strony

pozwanej. Pismem z dnia 26 maja 2010 r. zaproponowano jej ograniczenie wymiaru zatrudnienia do 14,43 godzin tygodniowo w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, na co powódka wyraziła zgodę w dniu 28 maja 2010 r. Dyrektor strony pozwanej pismem z dnia 31 sierpnia 2010 r. przyznał powódce od 1 września 2010 r. zmniejszone proporcjonalnie do 14/18 etatu wynagrodzenie w kwocie 2177 zł. Kolejne pismo o braku możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć powódka otrzymała 13 kwietnia 2011 r. Zaproponowano jej ograniczenie zatrudnienia od 1 września 2011 r. do 10,08/18 etatu, na co powódka wyraziła zgodę w dniu 15 kwietnia 2011 r. Pismem z dnia 31 sierpnia 2011 r. dyrektor strony pozwanej przyznał jej w związku z tym od 1 września 2011 r. zmniejszone proporcjonalnie do 10/18 etatu wynagrodzenie w kwocie 1663,89 zł.

Sąd drugiej instancji zgodził się też z oceną prawną tego stanu faktycznego, dokonaną przez Sąd Rejonowy, podnosząc że na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191) obniżenie wymiaru zatrudnienia nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania jest możliwe w sytuacji, gdy z powodu częściowej likwidacji szkoły lub zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania nie jest możliwe dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Obniżenie wymiaru zatrudnienia wymaga zgody nauczyciela i wiąże się z proporcjonalnym zmniejszeniem przysługującego mu wynagrodzenia (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela). Skoro zatem u strony pozwanej nastąpiło zdecydowane zmniejszenie liczby oddziałów, nie było także możliwości uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć w innej szkole, a powódka wyraziła zgodę na ograniczenie zatrudnienia, to przyznanie wynagrodzenia zmniejszonego proporcjonalnie do realizowanego przez nią obniżonego wymiaru zajęć było zgodne z obowiązującymi przepisami. Tym samym jej roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia będącego różnicą między przysługującym za pracę w pełnym wymiarze zajęć a wypłacanym w okresach ograniczenia zatrudnienia nie zasługiwało na uwzględnienie, jak prawidłowo ocenił Sąd pierwszej instancji.

Powódka wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie:

1. art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że nauczyciel mianowany, wyrażając zgodę na ograniczenie zatrudnienia wyraża jednocześnie zgodę na proporcjonalne zmniejszenie swojego wynagrodzenia;
2. art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że nauczycielowi można skutecznie ograniczyć zatrudnienie bez łącznego występowania obu przesłanek z tego artykułu w dniu ograniczenia zatrudnienia (brak możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz brak istnienia warunków do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych w innej szkole), a także braku konieczności wykazania tych przesłanek nauczycielowi;
3. art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania automatycznie wiąże się z proporcjonalnym zmniejszeniem jego wynagrodzenia;
4. art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że powódka, wyrażając zgodę w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty w dniu 28 maja 2010 r. na ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2010/2011 (rozpoczynającego się w dniu 1 września 2010 r.) i w dniu 15 kwietnia 2011 r. na ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2011/1012 (rozpoczynającego się w dniu 1 września 2011 r.) do wysokości bliżej nieznanego wymiaru zajęć wyraziła jednocześnie zgodę na odpowiednie zmniejszenie jej przyszłego wynagrodzenia do wysokości bliżej jeszcze nieznanego (strona powodowa zaprzecza związkowi między faktem wyrażenia zgody w dniach 28 maja 2010 r. i 15 kwietnia 2011 r. a stosunkowym zmniejszeniem jej wynagrodzenia „z art. 22 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela”);
5. art. 84 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, przez jego niezastosowanie. Sąd Okręgowy przyjął, że powódka wyrażając zgodę w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w dniu 28 maja 2010 r. na ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2010/2011 (rozpoczynającego

się w dniu 1 września 2010 r.) i w dniu 15 kwietnia 2011 r. na ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2011/1012 (rozpoczynającego się w dniu 1 września 2011 r.) do wysokości bliżej nieznanego wymiaru zajęć wyraziła jednocześnie zgodę na odpowiednie zmniejszenie jej przyszłego wynagrodzenia do wysokości bliżej jeszcze nieznanego. Taka argumentacja Sądu Okręgowego doprowadziła do faktycznego zrzeczenia się przez powódkę w bliżej nieokreślonej wielkości wynagrodzenia w chwili wyrażenia zgody w dniach 28 maja 2010 r. i 15 kwietnia 2011 r., co naruszyło art. 84 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Sąd nie zastosował tego przepisu mimo podstaw do uznania, że taka zgoda *a priori* byłaby faktycznym zrzeczeniem się części wynagrodzenia za pracę.

Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty 25.789,32 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a także zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego i apelacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Alternatywą rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest przeniesienie nauczyciela, na jego wniosek, w stan nieczynny lub - za jego zgodą - ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 tej ustawy. Według powołanego ostatnio przepisu, zasada ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być stosowana, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. Brak zgody nauczyciela na ograniczenie wymiaru

zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia aktualizuje zastosowanie art. 20 Karty. Sama zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia, jak zresztą i tryb jej stosowania, wynika z ust. 1 art. 22 ustawy. Jej istotą jest kompetencja organu prowadzącego szkołę do nałożenia na nauczyciela obowiązku podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach na tym samym lub - za jego zgodą - na innym stanowisku, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć. W wypadku niewyrażenia zgody nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za część obowiązkowego wymiaru zajęć. Przepis art. 22 Karty Nauczyciela nie konstruuje wprost żadnego obowiązku dyrektora szkoły. Przepis ten adresowany jest bowiem do innego podmiotu - organu prowadzącego szkołę. Co jednak istotniejsze, nie nakłada on również na organ prowadzący szkołę żadnego obowiązku, przyznając mu wyłącznie kompetencję do sformułowania obowiązku nauczyciela mianowanego, który, w razie odmowy jego wykonania (braku zgody na jego wykonanie), w sposób dorozumiany godzi się na ograniczenie wynagrodzenia za pracę proporcjonalnie do ilości świadczonej pracy - wymiaru zajęć. Nadto, w art. 22 ust. 1 i 2 użyty został termin „może”, a nie „powinien” lub jakaś inna stanowcza forma czasownika (np. nakłada). Oznacza to, że nałożenie obowiązku zatrudnienia uzupełniającego jest działaniem fakultatywnym. Poza tym, zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, zatrudnienie uzupełniające na innym stanowisku i ograniczenie zatrudnienia wymaga zgody nauczyciela. Zgoda nauczyciela jest warunkiem skuteczności czynności zmieniających jego status pracowniczy, stanowiąc reakcję na podjętą już przez organ prowadzący szkołę decyzję dokonania zmiany (nałożenie obowiązku zatrudnienia uzupełniającego). Z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie wynika więc bezpośrednio obowiązek dyrektora szkoły podejmowania czynności zmierzających do ustalenia możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego.

Przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w związku z jej art. 22 ust. 2 nie przewiduje również obowiązku informowania nauczyciela o możliwości (lub braku możliwości) zatrudnienia uzupełniającego. Nauczyciele są z definicji kategorią pracowników dobrze wykształconych, wysoko wykwalifikowanych

formalnie, z czego wynikać powinno dostateczne rozeznanie co do przysługujących im praw. Doświadczenie życia społecznego wskazuje, że tak właśnie jest. Trwałość stosunku pracy nauczycieli mianowanych chroniona jest w sposób szczególny, o wiele mocniej niż wielu innych grup zawodowych. Gwarantują ją przede wszystkim taksatywnie wyliczone, skonkretyzowane przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Nie ma więc ani obiektywnej potrzeby, ani uzasadnienia aksjologicznego dla takiej wykładni przepisów, która rozszerzałaby tę ochronę poprzez mnożenie obowiązków dyrektora szkoły w fazie poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem z przyczyn uniemożliwiających dalsze jego zatrudnienie z powodów w znacznym stopniu zobiektywizowanych, niezależnych również od pracodawcy. Przeciwno stanowisku o obowiązku dyrektora szkoły informowania nauczyciela o potencjalnej możliwości zatrudnienia uzupełniającego przemawiają również, choć najmniej ważące dla wyrażonego tu poglądu, względy organizacyjne. Do zasadniczych obowiązków dyrektora szkoły należy prawidłowe nią kierowanie. Jest on nie tylko przełożonym służbowym wszystkich jej pracowników, ale też opiekunem uczniów (art. 7 ust. 1 Karty Nauczyciela). Ponosi odpowiedzialność przede wszystkim za dydaktyczny i wychowawczy poziom szkoły. Obowiązki dyrektora powinny więc być podporządkowane realizacji przez szkołę oraz zatrudnionych w niej nauczycieli zadań dydaktycznych i opiekuńczo - wychowawczych, które są zasadniczym celem tworzenia i funkcjonowania tych placówek oświatowych.

W konkluzji należy stwierdzić, że do trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie należy zasięgnięcie przez dyrektora szkoły informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego w innej szkole lub innych szkołach prowadzonych przez ten sam organ. Dyrektor szkoły nie ma obowiązku ustalania możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela. Przepisy prawa pracy nie nakładają też na dyrektora szkoły obowiązku informowania nauczyciela mianowanego o możliwości zatrudnienia uzupełniającego. Do trybu postępowania z art. 20 Karty Nauczyciela nie należy również kompetencja organu prowadzącego szkołę, polegająca na możliwości nałożenia na nauczyciela (któremu zatrudniająca szkoła nie może zapewnić dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć) obowiązku

podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym stanowisku lub - za jego zgodą - na innym stanowisku, w celu uzupełniania obowiązkowego wymiaru zajęć, w wymiarze nie większym niż $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć dlatego, że zawierający przytoczoną treść art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela nie ma charakteru roszczeniowego wobec organu prowadzącego szkołę, ani tym bardziej wobec dyrektora szkoły proponującego mu zatrudnienie w ograniczonym wymiarze zajęć za proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem, który ponadto nie jest adresatem wymienionej regulacji prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 8 grudnia 2005 r., I PK 94/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 320 i 26 marca 2013 r., III PK 37/12, niepublikowany).

Z tych względów nie podstaw do uwzględnienia tych zarzutów skarżące odnoszących się do naruszenia art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, z których wynika, że nie jest możliwe ograniczenie zatrudnienia nauczyciela mianowanego w trybie tego przepisu bez wystąpienia przesłanki braku warunków do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć w innej szkole, o czym powinien być poinformowany nauczyciel, niezależnie od tego, że według ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie, nie było takiej możliwości uzupełniającego zatrudnienia powódki.

Niezasadne są także pozostałe zarzuty skarżące dotyczące naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela i art. 22 ust. 2 tej Karty, sprowadzające się do zanegowania stanowiska Sądu drugiej instancji, że wyrażenie przez nauczyciela zgody na ograniczenie zatrudnienia jest jednocześnie wyrażeniem zgody na zmniejszenie wynagrodzenia proporcjonalnie do proponowanego wymiaru zajęć.

Skład orzekający podziela dominujące w judykaturze Sądu Najwyższego stanowisko o całościowej i zupełnej regulacji art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, który w razie częściowej likwidacji szkoły albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć uprawnia dyrektora szkoły do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy lub, na jego wniosek, do przeniesienia go w stan nieczynny, chyba że mianowany nauczyciel wyrazi zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż

½ obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem (art. 22 ust. 2 tej ustawy). Wobec wyczerpująco uregulowanego trybu postępowania w okolicznościach wymienionych w art. 20 Karty Nauczyciela, które wymuszają redukcje lub ograniczenie rozmiarów dalszego zatrudnienia nauczycieli, do rozwiązania lub zmian nauczycielskich stosunków pracy nie mają posiłkowego zastosowania przepisy Kodeksu pracy o trybie postępowania i sposobach rozwiązywania lub modyfikacji umów o pracę (*a contrario* do art. 91c ust. 1 tej ustawy). Dlatego w razie zmian organizacyjnych lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć nie stosuje się trybu wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. ze względu na szczególnie i odrębnie wyczerpująco (zupełnie) uregulowany tryb postępowania w art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Nauczyciel, który wyrazi zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż ½ obowiązkowego wymiaru zajęć, w istocie rzeczy przystaje (godzi się) na porozumienie zmieniające nauczycielski stosunek pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Treścią tego porozumienia jest w sposób oczywisty zarówno ograniczenie zatrudnienia, jak i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, co nie tylko wynika wprost z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, stanowiącego o zasadzie „ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż ½ obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia”, ale i pozostaje w zgodzie z tą zasadą prawa pracy, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 k.p.). Żadne przepisy prawa pracy nie przewidują zaś, ażeby nauczycielowi, który za swoją zgodą wykonuje pracę w ograniczonym wymiarze zajęć, przysługiwało wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze zajęć, której faktycznie nie świadczy (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2013 r., III PK 37/12, niepublikowany).

Nie ma też możliwości stwierdzenia, że nauczyciel wyrażający zgodę na ograniczenie wymiaru zatrudnienia do określonego w piśmie dyrektora szkoły faktycznie zrzeka się „w bliżej nieokreślonej wysokości wynagrodzenia”, co miałoby

naruszać art. 84 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Nauczyciel, wyrażając zgodę na ograniczenie zatrudnienia do konkretnego wymiaru zajęć, zgadza się bowiem na proporcjonalne do tego wymiaru etatu zmniejszenie wynagrodzenia, co wyraża się konkretnym ułamkiem, przekładając się na określoną wysokość wynagrodzenia po przeprowadzeniu bardzo prostej operacji arytmetycznej.

Z tych względów Sąd Najwyższy nie znalazł podstaw do uwzględnienia skargi kasacyjnej powódki, wobec czego orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).