



Sygn. akt III PK 47/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa D. K.

przeciwko Zespołowi Placówek Oświatowych Publicznej Szkoły Podstawowej w C.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 stycznia 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 27 listopada 2015 r., sygn. akt VI Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w R. wyrokiem z dnia 27 listopada 2015 r. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w R. z dnia 28 kwietnia 2015 r., którym ustalono, że powódkę D. K. i pozwaną Zespół Placówek Oświatowych – Publiczną Szkołą Podstawową w C. od 1 września 2013 r. łączy stosunek pracy.

Sąd odwoławczy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi z dniem 1 września 1991 r. powódka została zatrudniona w Publicznej Szkole Podstawowej w W. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 września 1993 r. – na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku nauczyciela nauczania początkowego. Z dniem 5 października 2000 r. nadano jej stopień nauczyciela mianowanego, zaś w dniu 14 grudnia 2004 r. – nauczyciela dyplomowanego. W dniu 20 marca 2013 r. Rada Gminy C. podjęła uchwałę o zlikwidowaniu z dniem 31 sierpnia 2013 r. Publicznej Szkoły Podstawowej w W. Uczniom zlikwidowanej szkoły zapewniono możliwość kontynuowania nauki w Zespole Placówek Oświatowych – Publicznej Szkole Podstawowej w C., który przejmował majątek ruchomy zlikwidowanej szkoły. Powódka otrzymała w dniu 14 maja 2013 r. pismo wypowiedające stosunek pracy, gdzie jako przyczynę wskazano likwidację Publicznej Szkoły Podstawowej w W. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce nowe warunki pracy w Publicznej Szkole Podstawowej w C. w wymiarze 18/18 tygodniowo. Inne warunki umowy miały pozostać bez zmian. W dniu 15 maja 2013 r. nauczyciele Publicznej Szkoły Podstawowej w W., w tym powódka, otrzymali od dyrektora Zespołu Placówek Oświatowych – Publicznej Szkoły Podstawowej w C. pismo o przeniesieniu z urzędu, za zgodą, do pracy w tej szkole w pełnym wymiarze czasu pracy. W przypadku powódki w roku szkolnym 2013/2014 miało nastąpić ograniczenie etatu, wobec czego odmówiła ona zgody na przeniesienie. W dniu 17 maja 2013 r. powódka otrzymała od dotychczasowego pracodawcy pismo rozwiązujące stosunek pracy za wypowiedzeniem z dniem 31 sierpnia 2013 r., w którym jako przyczynę wskazano decyzję organu prowadzącego o likwidacji Publicznej Szkoły Podstawowej w W.

Sąd drugiej instancji uznał również za trafne rozważania prawne Sądu Rejonowego, sprowadzające się do stwierdzenia, że w istniejącym w sprawie stanie faktycznym doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, że przejście zadań dydaktycznych w zakresie kształcenia uczniów przez inną szkołę stanowi przejście zakładu pracy przez innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. i nie oznacza wewnętrznych zmian organizacyjnych lub likwidacji dotychczasowego

pracodawcy, uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1379 ze zm.). W sprawie bezsporne jest zaś, że zadania w zakresie kształcenia i wychowania dzieci na poziomie podstawowym zostały wraz z uczniami i większością mienia ruchomego przekazane z Publicznej Szkoły Podstawowej w W. do Zespołu Placówek Oświatowych – Publicznej Szkoły Podstawowej w C. W takiej sytuacji powódka stała się z dniem 1 września 2013 r. nauczycielem Zespołu Placówek Oświatowych – Publicznej Szkoły Podstawowej w C. Przejście nastąpiło z mocy prawa na podstawie art. 23¹ k.p., wobec czego w sprawie nie znajdował zastosowania art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, dotyczący przeniesienia nauczyciela oraz konieczności uzyskania jego zgody na przeniesienie. Przepis ten dotyczy bowiem sytuacji, gdy przeniesienie nauczyciela odbywa się między działającymi równolegle szkołami i dotyczy przeniesienia z jednej szkoły do drugiej. W okolicznościach niniejszej sprawy miała zaś miejsce likwidacja szkoły, w której pracowała powódka, przy jednoczesnym przejściu jej zadań przez stronę pozwaną. W tym stanie rzeczy Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, że powódka od 1 września 2013 r. jest nauczycielem w Zespole Placówek Oświatowych – Publicznej Szkole Podstawowej w C.

Strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, przez jego błędną wykładnię i niezastosowanie wobec faktu, że powódka nie udzieliła zgody na przeniesienie na stanowisko pracy w innej szkole, która to zgoda jest na podstawie powołanego przepisu prawa wymagana dla skuteczności przejścia pracownika – nauczyciela na stanowisko pracy w innej placówce.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, między innymi, że przepisy Kodeksu pracy do stosunku pracy nauczyciela stosuje się jedynie w zakresie nieuregulowanym w Karcie Nauczyciela (art. 91c ust. 1 tej ustawy). Przeniesienie nauczyciela w trybie art. 18 Karty Nauczyciela jest zwykłym sposobem zmiany stosunku pracy nauczyciela. Po przeniesieniu pozostaje on z nowym pracodawcą w

tym samym stosunku pracy, choć niekiedy na innych warunkach niż uprzednio. Jest to specyficzna czynność pracodawcy powodująca zachowanie ciągłości zatrudnienia mimo zmiany pracodawcy. Skutek przeniesienia jest zatem taki sam, jak w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.). Nie istnieje żaden przepis prawa materialnego, który wyłączałby zastosowanie art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela w przypadku, w którym przeniesienie nauczyciela wiąże się z przejściem zakładu pracy przez innego pracodawcę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie podnieść należy, że skargę kasacyjną rozpoznano na posiedzeniu niejawnym, a nie na rozprawie, o co wnosił skarżący, ponieważ wniosek o rozpoznanie skargi na rozprawie może być uzasadniony wyłącznie występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398¹¹ § 1 k.p.c.), zaś strona pozwana jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazała potrzebę wykładni art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, nie formułując żadnego zagadnienia prawnego.

Skarga kasacyjna jest zaś nieuzasadniona.

Konstrukcja prawna, do której usiłuje przekonać skarżący, przedstawia się następująco: w razie przejęcia zadań zlikwidowanej szkoły przez inną szkołę nauczyciele mianowani zatrudnieni w szkole likwidowanej są przenoszeni z urzędu do szkoły przejmującej w trybie art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, a brak wymaganej przez ten przepis zgody nauczyciela na przeniesienie daje podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy w myśl art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela za wypowiedzeniem przez pracodawcę dotychczasowego z powodu likwidacji szkoły. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego wyraźnie przyjmuje się tymczasem, że przejęcie zadań dydaktycznych w zakresie kształcenia znacznej liczby uczniów przez inną szkołę podstawową mieści się w kodeksowej formule przejęcia części zakładu pracy przez innego pracodawcę w trybie art. 23¹ § 1 k.p. i nie stanowi wewnętrznych zmian organizacyjnych dotyczących dotychczasowego pracodawcy, które mogły uzasadniać zwolnienie nauczyciela z pracy na warunkach określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 15/95, OSNP 1995 nr 21, poz. 264, z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 42/98, OSNP 1999 nr 8, poz. 271 i z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN

489/99, OSNP 2001 nr 11, poz. 381). W takim przypadku dochodzi do zmiany podmiotowej pracodawcy, o której mowa w art. 23¹ k.p., ze wszystkimi jej skutkami i w trybie przewidzianym w tym przepisie. Z przepisu art. 23¹ § 1 k.p. jednoznacznie zaś wynika, że z mocy prawa, z dniem przejścia całości lub części zakładu przez nowego pracodawcę staje się on stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, co nie jest uzależnione od zgody bądź wniosku pracownika. Już tylko z tego względu nie ma podstaw do uznania, że art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, który przeniesienie na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie samo lub inne stanowisko warunkuje wnioskiem lub zgodą nauczyciela, jest przepisem regulującym tryb zmiany podmiotowej pracodawcy nauczyciela mianowanego w razie przejścia szkoły, w której jest zatrudniony, na innego pracodawcę.

W związku z tym, że wobec nauczyciela mianowanego nie jest dopuszczalne wypowiedzenie zmieniające (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98, OSNP 2000 nr 8, poz. 300), wszelkie zmiany w treści jego stosunku pracy mogą być dokonywane tylko w wypadkach przewidzianych Kartą Nauczyciela, w tym w art. 18 ust. 1 tej ustawy. Przepis ten stanowi samodzielną konstrukcję prawną, umożliwiającą przeniesienie nauczyciela (na jego wniosek lub za jego zgodą) na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie samo lub inne stanowisko. Ta regulacja umożliwia realizację interesu indywidualnego leżącego po stronie nauczyciela, który, powołując się na sytuację rodzinną, osobistą czy zawodową, może być zainteresowany zmianą stanowiska czy szkoły. Uprawnienia wynikające z tego przepisu w stosunku do nauczycieli dają im też możliwość wyrażenia zgody na przeniesienie w sytuacji, gdy z taką inicjatywą występuje pracodawca. Przeniesienie to ma charakter jednostronny jedynie formalnie, w sensie materialnym stanowi ono czynność dwustronną, zawierającą oświadczenie woli pracownika i pracodawcy. Dodatkowo, choć przeniesienie na wniosek lub za zgodą pracownika nie jest równoznaczne z porozumieniem zmieniającym treść stosunku pracy, to swoją konstrukcją nawiązuje do trójstronnego porozumienia, w którym uczestniczy pracownik, pracodawca dotychczasowy i nowy (zgodnie z art. 18 ust. 4 Karty Nauczyciela, przeniesienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie

mianowania do innej szkoły dokonuje dyrektor szkoły, do której nauczyciel ma być przeniesiony, po zasięgnięciu opinii organu prowadzącego tę szkołę i za zgodą dyrektora szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony). Zmiana treści stosunku pracy po stronie pracodawcy w wyniku przejścia zakładu pracy odbywa się zaś z mocy prawa, bez składania oświadczeń woli przez pracownika i pracodawcę; nie jest także uzależniona od porozumienia pracodawców, czy też zgody pracodawcy przejmującego na przejście pracownika. Brak zgody nauczyciela na przeniesienie w trybie art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela nie prowadzi także do rozwiązania stosunku pracy, podczas gdy skutkiem braku zgody pracownika przejętego w trybie art. 23¹ k.p. na kontynuowanie stosunku pracy u nowego pracodawcy może być rozwiązanie stosunku pracy, czy to przez pracownika bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ § 4 k.p.), czy też w związku z nieprzyjęciem proponowanych przez pracodawcę przejmującego warunków pracy i płacy w odniesieniu do pracownika zatrudnionego na innej podstawie niż umowa o pracę. Zgodnie bowiem z art. 23¹ § 5 k.p., z dniem przejścia zakładu pracy lub jego części pracodawca przejmujący jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie niezgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie.

Z tego wynika, że zakres regulacji art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela jest odmienny od zakresu art. 23¹ k.p. O ile bowiem, jak słusznie zauważył Sąd drugiej instancji, art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela dotyczy przeniesienia nauczyciela między działającymi równolegle szkołami, to art. 23¹ k.p. odnosi się do zupełnie innego zdarzenia, a mianowicie przejścia jednej szkoły przez drugą. Różne są też skutki prawne braku zgody pracownika na dokonanie zmian w treści jego stosunku pracy.

Wbrew zarzutom skarżącego, ani art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, ani też żaden inny przepis tej ustawy nie reguluje więc kwestii zmiany treści stosunku

pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę. Stosownie do art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, mają zatem w tym zakresie zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, tj. art. 23¹ k.p., jak prawidłowo stwierdził Sąd Okręgowy.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

r.g.