

**Wyrok z dnia 23 lutego 1999 r.**

**I PKN 595/98**

**Do nauczyciela mianowanego nie stosuje się art. 42 KP.**

Przewodniczący: SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Barbara Wagner

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 23 lutego 1999 r. sprawy z powództwa Stanisława W. przeciwko Szkole Podstawowej w P. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i wynagrodzenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 16 czerwca 1998 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Jaworze z dnia 13 stycznia 1998 r. [...] w punkcie I i oddalił powództwo w tym zakresie.

### **U z a s a d n i e**

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Jaworze wyrokiem z dnia 13 stycznia 1998 r. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie warunków pracy i płacy dokonane Stanisławowi W. przez Szkołę Podstawową w P. dnia 24 lutego 1997 r., zasądził na jego rzecz kwotę 619,70 zł wynagrodzenia z tytułu nieprawidłowo dokonanych potrąceń za dni nieobecności w pracy i oddalił żądanie zasądzenia dalej idącego wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że od 1991 r. powód, zatrudniony w pozwanej Szkole w charakterze nauczyciela, pełnił funkcję przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej, a od 1995 r. – przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” pracowników Oświaty i Wychowania w J. W dniu 20 marca 1995 r. Kuratorium Oświaty w L. skierowało do dyrektora pozwanej Szkoły prośbę o zwolnienie powoda w ½ z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, ze względu na wykonywanie pracy we władzach związku. W tym czasie (poczy-

nając już od 1991 r.) powód otrzymywał wynagrodzenie odpowiadające zatrudnieniu w wymiarze 1,5 etatu, chociaż jego faktyczne zatrudnienie równało się jednemu etatowi. W 1996 r. Gmina P. przejęła prowadzenie Szkoły Podstawowej w P. jako zadanie własne na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. Nr 95, poz. 425 ze zm.) i ustawy z dnia 24 grudnia 1993 r. o finansowaniu gmin (Dz.U. Nr 129, poz. 600 ze zm.). Pismem z dnia 3 lutego 1997 r. strona pozwana poinformowała powoda, że od dnia 1 marca 1997 r. jego wynagrodzenie będzie się składać z dwóch elementów: wynagrodzenia za pracę nauczyciela w wymiarze ½ etatu i wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy z tytułu pełnionej funkcji związkowej w ½ etatu, a ponadto powód będzie otrzymywał wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe obliczane według odrębnych zasad. Od czerwca 1994 r. powód jest także radnym Rady Miejskiej w J. Jego kadencja upływa w czerwcu 1998 r. Strona pozwana nie zwróciła się ani do Rady Miejskiej, ani do Zarządu Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ „Solidarność” o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi warunków płacy. Wynagrodzenie potrącone powodowi za jakoby nieusprawiedliwioną nieobecność wyniosło 619,70 zł.

W świetle powyższych ustaleń Sąd pierwszej instancji uznał, że strona pozwana, obniżając powodowi wynagrodzenie, powinna dokonać jego wypowiedzenia. Tylko bowiem podwyższenie wynagrodzenia nie wymaga – zgodnie z Kartą Nauczyciela – wypowiedzenia warunków płacy i następuje z pierwszym dniem najbliższego miesiąca kalendarzowego (art. 30 ust. 1). Wprawdzie powód od 1991 r. otrzymywał wynagrodzenie odpowiadające zatrudnieniu w wymiarze 1,5 etatu, choć nie wynikało to z umowy o pracę, ale zmiana po 6 latach stanu faktycznego wymagała wprowadzenia jej w sposób zgodny z art. 42 i art. 38 KP, do których stosowania odsyła art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Strona pozwana zaniedbała jednak złożenia powodowi odpowiedniego oświadczenia woli, zachowania okresu wypowiedzenia oraz uzyskania zgody statutowego organu organizacji związkowej. Zbędna była natomiast zgoda rady gminy, gdyż czynność strony pozwanej nie dotyczyła rozwiązania umowy o pracę, lecz tylko zmiany warunków wynagrodzenia. Co się tyczy kwoty niezasadnie potrąconego wynagrodzenia, to została ona określona na podstawie opinii biegłego.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 16 czerwca 1998 r. oddalił apelację strony pozwanej dotyczącą wyroku Sądu Rejonowego w części uznającej za bezskuteczne wypowiedzenie powodowi

warunków płacy oraz umorzył postępowanie apelacyjne w związku z apelacją powoda (powód cofnął swoją apelację).

Zdaniem Sądu Wojewódzkiego wypowiedzenie warunków płacy należało uznać za bezskuteczne, gdyż strona pozwana nie spełniła wymagań określonych w art. 42 i art. 38 KP, a poza tym na obniżenie powodowi wynagrodzenia nie uzyskała zgody organu statutowego związku zawodowego, co było konieczne ze względu na pełnienie przez powoda funkcji z wyboru w jednym z organów organizacji związkowej działającej poza zakładem pracy.

Od powyższego wyroku w części oddalającej apelację kasację złożyła strona pozwana, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku w tej części i zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji przez oddalenie powództwa o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia powodowi warunków płacy albo o uchylenie wyroków Sądów obu instancji i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania. Według skarżącego zaskarżony wyrok naruszył przepisy prawa materialnego wskutek błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 91c ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela w związku z art. 42 i 38 KP. Sąd Wojewódzki błędnie bowiem przyjął, że w stosunku do powoda obowiązywała procedura wypowiedzania warunków płacy zawarta w Kodeksie pracy. Tymczasem nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela zostały uregulowane w sposób wyczerpujący w Kartie Nauczyciela, o czym przekonuje tytuł rozdziału jej 4. Również regulacja okresów wypowiedzenia przewidująca je tylko w przypadkach wskazanych w Kartie świadczy o tym, że nie dotyczy ona wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy. Dlatego pracodawca nie miał obowiązku dokonania wypowiedzenia zmieniającego, a jedynie dostosował warunki płacy powoda do wniosku złożonego przez organizację związkową. Jego celem było zaś zwolnienie powoda od pracy w wymiarze ½ etatu na czas pełnienia funkcji związkowej. Ponadto przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 lipca 1989 r. w sprawie udzielania zwolnień od pracy pracownikom powołanym do pełnienia funkcji z wyboru w zakładowej organizacji związkowej wyraźnie przewidują, że pracownikowi przysługuje tylko zwolnienie od pracy, a nie przyznanie dodatkowo ½ etatu wraz z wynagrodzeniem za pracę w organizacji związkowej. Skoro – zdaniem strony pozwanej – nie było konieczne wypowiedzenie powodowi warunków pracy, zbędne było uzyskanie zgody organu związkowego na ustalenie wysokości wynagrodzenia powoda zgodnie z rozmiarem jego zatrudnienia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Powód jest nauczycielem mianowanym. Okoliczność ta ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia kwestii, czy ustalenie jego wynagrodzenia w rozmiarze odpowiadającym rozmiarowi zatrudnienia wymagało wypowiedzenia mu warunków płacy oraz czy w świetle przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357) w razie obniżenia nauczycielowi mianowanemu wysokości wynagrodzenia jest w ogóle dopuszczalne stosowanie wypowiedzenia zmieniającego.

Jest w sprawie niesporne, że od dnia 1 lutego 1991 r. powód, zatrudniony jako nauczyciel mianowany w pełnym wymiarze czasu pracy w Szkole Podstawowej w P., został zwolniony od pracy w wymiarze  $\frac{1}{2}$  etatu, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, ze względu na pełnienie funkcji z wyboru w Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w J. Jednocześnie strona pozwana ustaliła jego wynagrodzenie odpowiadające  $\frac{1}{2}$  etatu stosownie do § 5 obowiązującego wówczas rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 lipca 1989 r. w sprawie warunków udzielania zwolnień od pracy pracownikom powołanym do pełnienia funkcji z wyboru w zakładowej organizacji związkowej (Dz.U. Nr 48, poz. 266). Mimo że wymiar zatrudnienia powoda nie uległ zmianie (równał się jednemu 18 godzinnemu tygodniowo etatowi nauczycielskiemu), wypłacała mu wynagrodzenie odpowiadające zatrudnieniu w wymiarze 1,5 etatu, co było niedopatrzeniem z jej strony i oczywistym błędem.

Według art. 30 Karty Nauczyciela wynagrodzenie nauczyciela składa się z wynagrodzenia zasadniczego i dodatków (ust. 1). Wysokość wynagrodzenia zasadniczego uzależniona jest od posiadanego przez nauczyciela poziomu wykształcenia i stażu pracy oraz osiągniętych wyników pracy, a dodatków – od wykonywanej funkcji, zajmowanego stanowiska, warunków pracy i osiągniętych wyników pracy oraz kwalifikacji specjalistycznych (ust. 2). Na podstawie upoważnienia zawartego w art. 31 wymienionej ustawy Minister Edukacji Narodowej w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej określił w drodze rozporządzenia wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego, dodatków, zasady zaszeregowania i przyznawania dodatków oraz szczegółowe zasady awansowania nauczycieli do wyższego szczebla wynagrodzenia zasadniczego.

W myśl zatem przytoczonych przepisów przyznanie nauczycielowi wyższego wynagrodzenia wiąże się z jego awansowaniem „do wyższego szczebla” wynagro-

dzenia i jest spowodowane np. uzyskaniem wyższego poziomu wykształcenia, zwiększenia się stażu pracy lub też osiąganymi wynikami. Wypłacanie więc powodowi wynagrodzenia przewidzianego za pracę w wymiarze 1,5 etatu, przy jej świadczeniu tylko w wymiarze jednego etatu, nie miało nic wspólnego ze zwiększeniem wynagrodzenia w rozumieniu ustawy (awansem), lecz było oczywiście błędną wypłatą. W związku z tym pisma strony pozwanej z dnia 3 lutego 1997 r., informującego powoda o tym, że ze względu na „powstałe nieprawidłowości przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy w celu pełnienia funkcji związkowej poza zakładem pracy”, będzie otrzymywał od dnia 1 marca 1997 r. wynagrodzenie za pracę nauczyciela w wymiarze 1/2 etatu (tj. za 9 godzin) oraz wynagrodzenie za czas zwolnienia od pracy w wymiarze 1/2 etatu, czyli za następne 9 godzin (zgodnie z zasadami określonymi w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy – Dz.U. Nr 71, poz. 336), nie można traktować jako wypowiedzenia warunków pracy. Wcześniej bowiem, co jest w sprawie niesporne, nie doszło ze strony pracodawcy do zwiększenia wynagrodzenia powoda w drodze wyraźnego lub dorozumianego oświadczenia woli, obejmującego zamiar przyznania mu wynagrodzenia w wysokości nie mającej pokrycia w rozmiarze wykonywanej pracy, które obecnie wymagałoby korygowania w drodze wypowiedzenia zmieniającego, po uprzednim uzyskaniu zgody właściwego statutowo organu organizacji związkowych działających poza zakładem pracy, o której stanowi art. 32 ust. 4 w związku z ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.). Omyłkowa wypłata wyższego wynagrodzenia, nawet dokonana wielokrotnie, nie jest bowiem równoznaczna z ustaleniem przez strony i wprowadzeniem do stosunku pracy nowych warunków płacy, które wymagałyby następnie wypowiedzenia. Tak również ustalił Sąd Rejonowy, pisząc w uzasadnieniu, że do tej pory powód „otrzymywał wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej zatrudnieniu w wymiarze 1,5 etatu, mimo że nie wynikało to z zawartej między nim a Szkołą Podstawową w P. umowy o pracę. Stan ten został zauważony w 1996 r., kiedy Szkoła Podstawowa w P. została przejęta przez Gminę P. w ramach zadań własnych gminy”. Mimo powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że „pracodawca zmienił treść stosunku prawnego”, a stanowisko Sądu Rejonowego podzielił Sąd Wojewódzki.

Z powyższym stanowiskiem nie można się zgodzić, gdyż z dokonanych ustaleń wynika, że wypłata wynagrodzenia o połowę wyższego od należnego nie wynikała z woli strony pozwanej – wyraźnej lub dorozumianej, lecz z jej błędu. Wynagrodzenia odpowiadającego pracy w wymiarze 1,5 etatu nie usprawiedliwiały również przepisy rozporządzeń Rady Ministrów z dnia 29 lipca 1989 r. i z dnia 11 czerwca 1996 r. regulujących sprawę udzielania zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych. Wreszcie, nie można uznać, że wchodzi w rachubę ochrona praw słusznie nabytych, gdyż pobieranie przez powoda wynagrodzenia nie mającego odpowiednika w rozmiarze faktycznie świadczonej pracy nie może prowadzić do słusznego nabycia prawa do takiego wynagrodzenia.

Odnosząc się do zagadnienia, czy w stosunkach pracy opartych na mianowaniu dopuszczalne jest stosowanie wypowiedzenia zmieniającego, należy najpierw zauważyć, że w piśmiennictwie dotyczącym tej kwestii pogląd o możliwości stosowania wobec pracowników mianowanych wypowiedzenia zmieniającego jest odosobniony i odnoszony do wypowiedzenia dokonanego przez pracownika mianowanego. Uważa się bowiem, że stosunki pracy nawiązane na podstawie mianowania mogą być w zasadzie zmienione tylko na podstawie aktu administracyjnego (tak A. Dubownik: w: „Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień”, Temida 2, Białystok 1999, s. 116 i powołane tam piśmiennictwo). Wynika to z faktu, że przepisy pragmatyk służbowych, realizując zasadę wzmożonej trwałości stosunku pracy z mianowania, wskazują ściśle określone zasady dokonywania zmian w tym stosunku oraz przyczyny je uzasadniające, natomiast przyjęcie możliwości stosowania wypowiedzenia zmieniającego, czyli instytucji właściwej umownym stosunkom pracy, prowadziłoby do uznania dopuszczalności zmiany treści stosunku pracy z każdej uzasadnionej przyczyny.

Poza przytoczonym argumentem, innym ważnym względem przemawiającym przeciwko możliwości stosowania wypowiedzenia zmieniającego jest jego konstrukcja, zwłaszcza zaś przewidziany w art. 42 § 3 KP skutek odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy w postaci rozwiązania się umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia. Tymczasem Karta Nauczyciela określająca sytuację, w której następuje rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym (art. 23), nie wymienia wśród nich rozwiązania się stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez nauczyciela mianowanego nowych zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy. Tak więc pogląd o dopuszczalności stosowania do stosunku pracy tych nauczycieli wypowiedzenia zmieniającego prowadziłby do skutku nie

przewidzianego w omawianej ustawie (rozwiązanie stosunku pracy), a zarazem sprzecznego z zasadą stabilizacji ich zatrudnienia. Wprawdzie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela stanowi, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nie uregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, co mogłoby prowadzić do wniosku, że w stosunkach pracy nauczycieli mianowanych art. 42 KP stosuje się i to bez ograniczeń (brak w art. 91 c ust. 1 wyrażenia „odpowiednio”), to jednak – zdaniem składu Sądu Najwyższego rozpoznającego przedmiotową sprawę – wniosek taki jest nieuprawniony. Karta Nauczyciela zawiera w Rozdziale 4 (art. 10-28) regulację dotyczącą nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy, którą w zakresie zmiany stosunku pracy nauczyciela mianowanego należy uznać za pełną i wyczerpującą. Przepisy art. 18 i art. 19 regulują bowiem kwestię przeniesienia nauczyciela mianowanego na jego prośbę, z urzędu za jego zgodą oraz z urzędu bez jego zgody na takie samo lub inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, natomiast art. 20 – kwestię przeniesienia w stan nieczynny, przepis art. 22 dotyczy zaś możliwości nałożenia na nauczyciela mianowanego za jego zgodą, obowiązku podjęcia pracy w innej szkole w tej samej miejscowości i na tym samym stanowisku. W związku z tym i uwzględniając towarzyszącą stosunkom pracy z mianowania wzmoczoną ochronę ich trwałości należy uznać, że odesłanie do stosowania przepisów Kodeksu pracy zawarte w art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela nie odnosi się do art. 42 KP, gdy chodzi o stosunek pracy nauczyciela mianowanego. Również możliwość rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym została ograniczona do sytuacji wymienionych wyczerpująco w art. 23 tej Karty.

Z przedstawionych przyczyn i mając na uwadze to, że zaskarżony wyrok naruszył tylko przepisy prawa materialnego, wskutek czego możliwe stało się wydanie orzeczenia co do istoty sprawy, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>15</sup> KPC zmienił zaskarżony wyrok w pkt I dotyczącym przywrócenia powoda do pracy i w tym zakresie również wyrok Sądu Rejonowego z dnia 13 stycznia 1998 r. w ten sposób, że oddalił powództwo.

=====