



Sygn. akt III PK 37/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa A. S.
przeciwko Publicznemu Gimnazjum [...]
o wypowiedzenie warunków pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 marca 2013 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w R.
z dnia 9 stycznia 2012 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy w R. - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych IV Wydział
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 9 stycznia 2012 r. oddalił

apelację powódki A. S. od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. z dnia 7 października 2011 r., oddalającego jej powództwo przeciwko Publicznemu Gimnazjum [...] o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne.

W sprawie tej ustalono, że powódka od 1 września 1985 r. do 31 września 1999 r. pracowała w Publicznej Szkole Podstawowej w J. Z dniem 1 września 1999 r. została przeniesiona z urzędu do Publicznego Gimnazjum w W., którego siedzibę z dniem 1 września 2001 r. przeniesiono do K. W dniu 6 lutego 2003 r. powódka uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego. W roku szkolnym 2010/2011 pracowała w pełnym wymiarze zajęć (18/18 etatu) i prowadziła 11 godzin biologii, 3,5 godziny wychowania do życia w rodzinie oraz 3,5 godziny zajęć w świetlicy szkolnej.

W związku z ograniczeniem dotacji na realizację zajęć dodatkowych Wójt Gminy P. podjął decyzję o likwidacji w pozwanym gimnazjum świetlicy, zajęć dydaktyczno-wyrównawczych oraz „godzin pedagoga”. Ponadto dyrektor pozwanego stwierdził brak kwalifikacji do prowadzenia przez powódkę zajęć z wychowania do życia w rodzinie. W projekcie przydziału zajęć edukacyjnych na rok szkolny 2011/2012 dyrektor pozwanego przydzielił powódce 11 godzin biologii. W dniu 23 maja 2011 r. powódka otrzymała pismo dyrektora pozwanego, w którym proponował jej ograniczenie obowiązkowego wymiaru zajęć szkolnych od dnia 1 września 2011 r. do 11/18 wraz ze stosunkowym obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego do kwoty 1.710,15 zł, oczekując od powódki pisemnego ustosunkowania się do tej propozycji w terminie do dnia 24 maja 2011 r., z zastrzeżeniem, że niewyrażenie zgody na ograniczenie zatrudnienia lub brak odpowiedzi zostaną potraktowane jako wypowiedzenie stosunku pracy. W dniu 24 maja 2011 r. powódka złożyła oświadczenie o wyrażeniu zgody na ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2011/2012. Następnie w pozwie domagała się uznania „wypowiedzenia warunków pracy (ograniczenia pensum)” za bezskuteczne i przywrócenia jej do pracy na całym etacie z pełnym wynagrodzeniem, zarzucając naruszenie art. 39 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo w całości. Sąd ten powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 91/02 (Prawo Pracy 2003 nr 12, s. 35), że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w zakresie jego przyczyn zostało wyczerpująco uregulowane przepisami ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm., powoływanej dalej jako Karta Nauczyciela), które nie przewidują wypowiedzania warunków pracy i płacy. W ocenie tego Sądu, pozwany nie dokonał wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy w trybie art. 42 k.p., ale zaproponował ograniczenie zatrudnienia powódki do 11/18 wymiaru czasu pracy w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, na co powódka wyraziła zgodę. Wymienionego pisma pracodawcy z dnia 18 maja 2011 r. nie można poczytywać za wypowiedzenie zmieniające tylko na tej podstawie, że pozwany wadliwie określił w nim skutki braku zgody powódki na ograniczenie zatrudnienia lub braku oświadczenia w tej kwestii do dnia 24 maja 2010 r. Brak zgody na ograniczenie zatrudnienia nie powoduje automatycznie przekształcenia się propozycji ograniczenia zatrudnienia w wypowiedzenie stosunku pracy. W razie braku takiej zgody pozwany powinien dokonać wypowiedzenia stosunku pracy powódce w trybie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Ponadto, „powódka przez kilka kadencji pełniła funkcje dyrektora pozwanego gimnazjum oraz innych placówek oświatowych i z pewnością wiedziała jakie są skutki wyrażenia lub odmowa wyrażenia zgody na ograniczenie zatrudnienia”.

Dodatkowo, według uchwały Sadu Najwyższego z dnia 11 września 1996 r., I PZP 22/96 (OSNP 1997 nr 7, poz.111), nauczycielowi, który wyraził zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela nie przysługuje żądanie uznania wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne.

Sąd Okręgowy uznał za chybiony apelacyjny zarzut obrazy art. 39 w związku z art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, argumentując, że odesłanie do stosowania przepisów Kodeksu pracy zawarte w art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela nie obejmuje art. 42 k.p., gdy chodzi o nauczyciela mianowanego. Natomiast o naruszeniu art. 39 k.p. nie można mówić dlatego, że nie doszło do wypowiedzenia umowy o pracę. Brak było także podstaw do przyjęcia, że pracodawca przez błędne pouczenie wymusił na powódce wyrażenie zgody na

przyjęcie propozycji zatrudnienia w zmniejszonym wymiarze zajęć, skoro pracodawca przedstawił w pierwszej kolejności propozycję ograniczenia wymiaru czasu pracy za proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem. Odrzucenie tej propozycji powodowałoby, że pismo należałoby traktować jako definitywne wypowiedzenie stosunku pracy. Skoro powódka tę propozycję przyjęła, to nie może twierdzić, że uczyniła to „nieświadomie, pod wpływem emocji”, tym bardziej że w przeszłości pełniła przez wiele lat funkcję dyrektora w pozwanym gimnazjum.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela przez uznanie, że w sprawie nie mają zastosowania art. 39 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., a także naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 477¹ k.p.c. „przez nierozważenie możliwości zasądzenia alternatywnego roszczenia na rzecz skarżącej w postaci odszkodowania za częściowe uniemożliwienie jej wykonywania pracy na pełnym etacie, przez uznanie jej prawa do zachowania dotychczasowego wynagrodzenia”. Brak odniesienia do tego zarzutu apelacyjnego świadczy o tym, że Sąd drugiej instancji nie rozpoznał apelacji w całości, czym naruszył przepis art. 378 § 1 k.p.c. Za przyjęciem skargi do rozpoznania przemawia jej oczywiste uzasadnienie oraz potrzeba wykładni art 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela „w odniesieniu do odesłania do przepisów prawa pracy w szczególności art. 39 w związku z art. 42 § 1 k.p.”.

W ocenie skarżącej złożona jej propozycja ograniczenia zatrudnienia za zmniejszonym wynagrodzeniem „jest tożsama z wypowiedzeniem warunków pracy” według Kodeksu pracy, gdyż było oczywiste, że w razie odmowy wyrażenia zgody na ograniczenie pensum zostanie z nią rozwiązany stosunek pracy „na 3 lata i 1 miesiąc przed osiągnięciem wieku emerytalnego (co nastąpi w dniu 25 września 2014 r.)”. Ponieważ przepisy Karty Nauczyciela nie regulują ochrony nauczyciela w wieku przedemerytalnym przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, przeto na podstawie jej art. 91c ust. 1 „ma zastosowanie art. 39 k.p., stosowany się odpowiednio do wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.)”.

W ocenie skarżącej, „Sąd Rejonowy cytując tezę wyroku Sądu Najwyższego I PK 91/02 pominął dalszą część tej tezy, zgodnie z którą w Karcie Nauczyciela nie zostały natomiast uregulowane konsekwencje rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z nauczycielem z naruszeniem prawa”. Dlatego jedynie na

podstawie przepisów Kodeksu Pracy można określić konsekwencje niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z mianowania. Teza ta ma, zdaniem skarżącej, „odpowiednie zastosowanie do wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a w tym przypadku do ‘ograniczenia zatrudnienia’, które dokonane zostało z pogwałceniem art. 39 k.p.”. Natomiast stanowisko Sądów obu instancji powodowałyby, że nauczycielowi mianowanemu „nie przysługują żadne roszczenia, co narusza nie tylko przepisy prawa pracy ale także Konstytucji RP (art. 32, art. 24). Co więcej, z uzasadnienia powołanej przez Sąd Rejonowy uchwały I PZP 22/96 jednoznacznie wynika, że gdy przy stosowaniu art. 22 Karty Nauczyciela wbrew woli nauczyciela mianowanego doszło do niedopuszczalnego ograniczenia pełnego wymiaru zajęć to przysługuje mu roszczenie o wynagrodzenie w wymiarze takim, jakie otrzymywałby pracując w pełnym wymiarze. Natomiast, jeżeli nauczyciel wyraził zgodę na pracę w ograniczonym wymiarze, należy zgodę tę ocenić w płaszczyźnie art. 80 i 81 § 1 Kodeksu Pracy”.

Ponadto, według skarżącej, ograniczenie jej zatrudnienia nastąpiło bez spełnienia wszystkich koniecznych przesłanek z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, ponieważ z art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela wynika, iż organ prowadzący szkołę może nałożyć na nauczyciela obowiązek pracy w innej szkole lub szkołach w celu uzupełnienia pensum a w wypadku niewyrażenia zgody, ograniczyć wynagrodzenie tylko za część wiążkowego wymiaru zajęć. „*A contrario*, tylko w wypadku braku zgody nauczyciela można ograniczyć jego wynagrodzenie, natomiast gdy organ prowadzący szkołę nie przedstawił mu takiej propozycji to winien wypłacić wynagrodzenie w pełnej wysokości, tak by świadczył pracę w pełnym wymiarze (część za faktycznie wykonaną pracę, część za gotowość do pracy)”.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę, wniesionej bez zachowania przymusu adwokacko-radcowskiego (art. 87¹ § 1 k.p.c.), strona pozwana zarzuciła pełnomocnikowi powódki, że nieprawidłowo wskazał, jakoby powódka poinformowała dyrektora pozwanego, że „wniesie sprawę do Sądu Pracy, co też czyniła”. Tymczasem

skarżąca nie informowała pracodawcy o tym, że „wniesie skargę do sądu, a o tym że złożyła pozew dowiedział się w dniu 22 czerwca 2011 r. otrzymując wezwanie na rozprawę, która miała się odbyć w dniu 11 sierpnia 2011 r.”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. Skład orzekający podziela dominujące w judykaturze Sądu Najwyższego stanowisko o całościowej i pełnej 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 $\frac{1}{2}$ 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 szczególny i odrębnie wyczerpująco (zupełnie) uregulowany tryb postępowania w art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Brakuje też podstawy prawnej do uwzględnienia uregulowanej w art. 39 k.p. wzmożonej ochrony trwałości stosunków pracy pracowników w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.), która nie obejmuje tych nauczycieli, którym szkoła z ustawowo określonych przyczyn organizacyjnych (art. 20 Karty Nauczyciela) nie może zapewnić zatrudnienia w pełnym wymiarze

zajęć, bo „zupełny” charakter regulacji art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie ustanawia takiej ochrony.

Nauczyciel w wieku przedemerytalnym, który wyrazi zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem (art. 22 ust. 2 tej ustawy), 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. Ze względu na akceptację porozumienia ograniczającego nauczycielskie zatrudnienie do wymiaru nie niższego niż $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem (art. 22 ust. 2 tej ustawy), bezpodstawne i nieuzasadnione okazały się kasacyjne zarzuty naruszenia niezastosowania wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.) do modyfikacji nauczycielskiego stosunku pracy, bo wypowiedzenia zmieniającego nie stosuje się do stosunków pracy z mianowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98, OSNP 2000 nr 8, poz. 300), ze względu na całościowo i wyczerpująco uregulowany w art. 20 ust. 1 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela odrębny tryb postępowania w razie obiektywnie ustalonej konieczności redukcji nauczycielskiego zatrudnienia z przyczyn określonych w art. 20 Karty Nauczyciela.

To, że w Karcie Nauczyciela istotnie nie zostały uregulowane konsekwencje (sankcje) za naruszenie trybu postępowania wyczerpująco uregulowanego w przepisach Karty Nauczyciela oznacza tylko tyle, że w razie niezgodnych z przepisami tej ustawy zachowań pracodawcy (naruszenia trybu postępowania z art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), mają posiłkowe zastosowanie przepisy Kodeksu pracy o uprawnieniach nauczyciela w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem trybu postępowania w okolicznościach wymienionych w art. 20 Karty Nauczyciela (art. 45 i nast. k.p. w związku z art. 91c ust. 1 karty nauczyciela). Równocześnie jednak ze względu na obiektywnie ustaloną w sprawie możliwość zapewnienia skarżącej dalszego zatrudnienia jedynie w ograniczonym do 11/18 wymiarze obowiązkowych zajęć oraz bezpodstawności zarzutów naruszenia art. 39 lub art. 42 k.p., wykluczone było uznanie sformułowanego w skardze kasacyjnej żądania odszkodowawczego skarżącej, tj. „rozważenia możliwości zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania

za częściowe uniemożliwienie jej wykonywania pracy na pełnym etacie, poprzez uznanie jej prawa do zachowania dotychczasowego wynagrodzenia”. Nauczycielowi, który zaakceptował propozycję ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), w żadnym razie nie przysługuje roszczenie odszkodowawcze do wysokości wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze zajęć, której szkoła nie może mu zapewnić w okolicznościach wymienionych w art. 20 Karty Nauczyciela, ponieważ nauczyciel nie wykonuje pracy w pełnym wymiarze obowiązkowych zajęć.

Należy wreszcie podkreślić, że do trybu postępowania z art. 20 Karty Nauczyciela nie należy 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 już 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 (art. 22 ust. 1 tej ustawy).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji w zgodzie z art. 398¹⁴ k.p.c.