



Sygn. akt II PK 44/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSA Jolanta Hawryszko

w sprawie z powództwa M. K., E.C., A. K.

przeciwko Domowi Dziecka Nr 1 w Ś.

o nakazanie dopuszczenia do pracy na warunkach pracy i płacy obowiązujących do dnia 31.12.2013 r.,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 kwietnia 2017 r.,

skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego w Z.

z dnia 30 grudnia 2014 r., sygn. akt IV Pa .../14,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Z. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powodowie [...] wnieśli pozew przeciwko pozwanemu Domowi Dziecka Nr 1 w Ś., domagając się nakazania pozwanemu dopuszczenia ich do pracy poczynszy

od dnia 1 stycznia 2014 r. na warunkach pracy i płacy obowiązujących na dzień 31 grudnia 2013 r.

Wyrokiem z dnia 12 września 2014 r. Sąd Rejonowy w Ś. oddalił powództwa i nie obciążył powodów kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie byli zatrudnieni w Domu Dziecka w Ś. na stanowiskach wychowawców, przy czym M.K. i A.K. na podstawie mianowania, a E.C. na podstawie umowy o pracę. Z dniem 1 maja 2013 r. powodowie stali się pracownikami Domu Dziecka Nr 1 w Ś.. W dniu 26 czerwca 2013 r. powodowie M.K. i E.C. zostali poinformowani pisemnie, że z mocy art. 237 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 135 ze zm.), od dnia 1 stycznia 2014 r. osoby zatrudnione w placówkach opiekuńczo-wychowawczych na podstawie ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1379 ze zm.) stają się pracownikami samorządowymi w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1202 ze zm.). Powódka A.K. uzyskała informację o powyższym w dniu 29 czerwca 2013 r. W dniu 29 listopada 2013 r. powodowie zostali poinformowani pisemnie o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych obowiązujących ich od 1 stycznia 2014 r. W dniu 27 grudnia 2013 r. powodowie otrzymali pisemną informację, że z dniem 31 grudnia 2013 r. wygasa stosunek pracy zawarty przez mianowanie, a w przypadku powódki E.C. (nauczyciel kontraktowy) - umowny stosunek pracy i od dnia 1 stycznia 2014 r. osoby zatrudnione w placówkach opiekuńczo-wychowawczych na podstawie Karty Nauczyciela stają się pracownikami samorządowymi w rozumieniu ustawy o pracownikach samorządowych. Również w dniu 27 grudnia 2013 r. powodom wręczono pisma proponujące od dnia 1 stycznia 2014 r. wynagrodzenie miesięczne obejmujące wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wysługę lat oraz premię uznaniową. W dniu 2 stycznia 2014 r. powódki E.C. i A.K. złożyły u pozwanego pisma z oświadczeniami, że nie przyjmują zaproponowanych warunków i uznają, iż nadal obowiązują dotychczasowe warunki wynagradzania. Powód M.K. złożył takie oświadczenie w dniu 3 stycznia 2014 r. Przeprowadzone w 2013 r. spotkania z przedstawicielami związków zawodowych reprezentujących pracowników Domów

Dziecka Nr 1-5, dotyczące warunków wynagradzania pracowników Domów po dniu 1 stycznia 2014 r., nie doprowadziły do żadnych ustaleń.

Od 2009 r. w Domu Dziecka w Ś. obowiązywał Regulamin Wynagradzania Pracowników Domu Dziecka w Ś.. Zgodnie z aneksem do tego Regulaminu z dnia 2 kwietnia 2013 r., Regulamin obejmuje pracowników Centrum Administracyjnego do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych oraz Domów Dziecka Nr 1-5. Aneks do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Centrum Administracyjnego do Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych oraz Domów Dziecka Nr 1-5 w Ś. z 26 marca 2014 r. wprowadził premię regulaminową od 10 kwietnia 2014 r. Premia uznaniowa, którą powodowie mieli otrzymywać od dnia 1 stycznia 2014 r., została zastąpiona premią regulaminową.

Powodowie otrzymywali do dnia 1 stycznia 2014 r. dodatek za pracę w trudnych warunkach w kwocie 419,03 zł i o taką kwotę uległo zmniejszeniu ich wynagrodzenie za pracę. Natomiast ich wynagrodzenie zasadnicze nie uległo zmianie po dniu 1 stycznia 2014 r. Pozwany pracodawca nie wypowiedział powodom warunków pracy i płacy.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwa nie są zasadne. Wskazał, że do dnia 31 grudnia 2013 r. powodowie byli objęci przepisami Karty Nauczyciela. Zasady ich wynagradzania określały przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, stosunki pracy powodów nawiązane na podstawie mianowania nie wygasły, jak to przyjął pracodawca. To samo dotyczy umownego stosunku pracy. Dotychczasowe stosunki pracy regulowane przepisami Karty Nauczyciela przekształciły się z mocy prawa w stosunki pracy normowane ustawą o pracownikach samorządowych. Po dniu 1 stycznia 2014 r. powodowie M.K. i A.K. nie mogli być zatrudnieni na podstawie mianowania, gdyż ustawa o pracownikach samorządowych nie przewiduje takiej podstawy nawiązania stosunku pracy, zaś stanowiska pracy powodów nie wymagają zatrudnienia na nich na podstawie wyboru bądź powołania. Z uwagi na to, że z mocy prawa powodowie z dniem 31 grudnia 2013 r. utracili

uprawnienia wychowawców, wynikające z Karty Nauczyciela i przepisów wykonawczych do niej, nie jest możliwe nakazanie pozwanemu dalszego zatrudniania powodów bez podstawy prawnej na warunkach istniejących do tej daty. Od dnia 1 stycznia 2014 r. powodowie stali się pracownikami samorządowymi, a ich warunki pracy i płacy określały wyłącznie przepisy ustawy o pracownikach samorządowych (mniej korzystne od obowiązujących poprzednio). Z tego względu, w ocenie Sądu pierwszej instancji, pracodawca nie był zobowiązany do wypowiedzenia powodom warunków pracy i płacy w trybie art. 42 § 1 i 2 k.p. Skoro pozwany pracodawca nie miał obowiązku złożenia powodom wypowiedzeń zmieniających, to nie mógł też naruszyć przepisów art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Wyrokiem z dnia 30 grudnia 2014 r. Sąd Okręgowy oddalił apelacje powodów od powyższego orzeczenia.

Sąd Okręgowy podzielił zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji. Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego stwierdził, że co do zasady zmiana przepisów ustawowych dookreślających treść stosunku pracy powoduje zmianę obowiązków i praw stron niezależnie od woli stron. W związku z tym ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, automatycznie zmieniła sytuację prawną pracowników, do których adresowany był jej art. 237 ust. 1 i 2. Wskutek przedmiotowej zmiany powodowie od dnia 1 stycznia 2014 r. nie podlegają już bowiem pragmatyce nauczycielskiej, lecz ustawie o pracownikach samorządowych. Utrata uprawnień wynikających z Karty Nauczyciela nastąpiła ipso iure i do zmiany w spornym zakresie warunków wynagradzania nie było konieczne oświadczenie pracodawcy podlegające reżimowi art. 42 k.p. W konsekwencji Sąd drugiej instancji nie podzielił stanowiska apelujących, dotyczącego niezgodności nowych warunków wynagradzania z regulaminem wynagradzania, obowiązującym w pozwanej placówce przed 1 stycznia 2014 r.

Powodowie od powyższego wyroku wywiedli skargę kasacyjną. Wnieśli o uchylenie i zmianę zaskarżonego orzeczenia w całości przez nakazanie pozwanemu zatrudnienia powodów poczynwszy od 1 stycznia 2014 r. na warunkach pracy i płacy obowiązujących ich do 31 grudnia 2013 r. (z wyłączeniem

mianowania) i zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów kosztów procesu za wszystkie instancje, względnie wniesli o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania przed Sądem drugiej instancji z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucili naruszenie prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności: (1) art. 42 § 1 i § 2 w związku z art. 36 § 1 pkt 3 i art. 38 k.p., przez uznanie za zgodną z prawem zmianę powodom warunków pracy i płacy od 1 stycznia 2014 r. bez uprzedniego złożenia przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, poprzedzonego właściwą konsultacją z reprezentującą powodów zakładową organizacją związkową zamiaru tego wypowiedzenia; (2) art. 77² § 1 w związku z art. 9 § 1 i art. 18 § 1 i § 2 k.p., przez uznanie za zgodne z prawem ukształtowanie przez pozwanego od 1 stycznia 2014 r. warunków wynagradzania powodów w sposób mniej korzystny od warunków określonych w obowiązującym u pozwanego regulaminie wynagradzania i w umowach o pracę oraz przez nieuprawnione przyjęcie, że warunki pracy powodów uległy od 1 stycznia 2014 r. zmianie z mocy prawa, pomimo uregulowania warunków pracy i płacy powodów w regulaminie wynagradzania oraz w umowach o pracę; (3) art. 237 ust. 1 i 2 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, przez bezpodstawne przyjęcie, że uzyskanie przez powodów od 1 stycznia 2014 r. statusu pracowników samorządowych stanowi zmianę ich warunków pracy i płacy z mocy prawa i upoważnia pracodawcę do dowolnego ukształtowania ich warunków pracy oraz warunków wynagradzania bez uwzględnienia postanowień regulaminu wynagradzania jak również postanowień umów o pracę oraz bez dokonania czynności wypowiedzenia tych warunków, a nadto w sytuacji nieistnienia prawnie uregulowanych warunków wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli (wychowawców) placówek opiekuńczo – wychowawczych; (4) art. 237 ust. 1 i 2 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej polegającą na bezpodstawnym przyjęciu, że ten przepis z mocy prawa kształtuje warunki wynagradzania pracowników placówek opiekuńczo - wychowawczych pomimo nieistnienia przepisów regulujących warunki wynagradzania pracowników tych placówek, jako pracowników samorządowych. Skargę kasacyjną oparto także na

podstawie naruszenia przepisów postępowania, mającego istotny wpływ na wynik sprawy, a w szczególności: (1) art. 233 § 1 k.p.c., przez bezpodstawne przyjęcie, że warunki wynagradzania powodów wynikają wprost z przepisu prawa, włączając w to otrzymywany do 31 grudnia 2013 r. tzw. „dodatek za trudne warunki pracy”, w sytuacji bezspornego ustalenia przez Sądy obu instancji obowiązywania u pozwanego regulaminu wynagradzania a więc i indywidualnych warunków pracy i płacy wynikających z tego regulaminu; (2) art. 328 § 2 k.p.c., przez niewskazanie podstawy prawnej rozstrzygnięcia na s. 9 uzasadnienia wyroku, że na podstawie przepisu art. 237 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej pozwany nie był zobowiązany do wypowiedzenia powodom warunków umowy o pracę na podstawie art. 42 § 1 i § 2 k.p. oraz podstaw prawnych ustalenia, że do zmiany warunków pracy powodów doszło z mocy prawa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozagę tylko nieważność postępowania. W myśl art. 398³ § 1 k.p.c., skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest, aby – poza naruszeniem przepisów proceduralnych – skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia.

W ramach drugiej z wymienionych podstaw kasacyjnych skarżący zarzucił Sądowi Okręgowemu naruszenie przepisów: art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c.

Odnosząc się do pierwszego z powyższych zarzutów warto przytoczyć treść art. 398³ § 3 k.p.c., zgodnie z którym podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Skarżący nie może zatem skutecznie powoływać się na brak wszechstronnego i wnikliwego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, ponieważ zakres ten nie jest objęty kognicją Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym. Takie stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 23 września 2005 r., III CSK 13/05 (OSNC 2006 nr 4, poz. 76). W uzasadnieniu tego orzeczenia wskazano, że konstruując skargę kasacyjną i nadając jej charakter nadzwyczajnego środka zaskarżenia, ustawodawca dokonał istotnych zmian w stosunku do kasacji, będącej wprawdzie specjalnym, ale jednak zwyczajnym środkiem odwoławczym, przysługującym w toku instancji od orzeczeń nieprawomocnych. Jedną z takich zmian jest wyraźne ograniczenie podstaw kasacyjnych w art. 398³ § 1 k.p.c. W ten sposób doszło do ścisłego zharmonizowania podstaw kasacyjnych z charakterem postępowania i zakresem rozpoznania skargi oznaczonym w art. 398¹³ § 2 k.p.c., a także do jednoznacznego określenia funkcji Sądu Najwyższego jako sądu prawa, sprawującego nadzór nad działalnością sądów powszechnych w zakresie orzekania (art. 183 ust. 1 Konstytucji). Treść i kompozycja art. 398³ k.p.c. wskazują więc, że chociaż generalnie dopuszczone jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, nawet jeśli naruszenia te mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty. W tej sytuacji skarga kasacyjna ograniczona tylko do zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, nie wskazująca na inne naruszenia prawa, byłaby niedopuszczalna, jako nieoparta na ustawowej podstawie.

Co się tyczy drugiego z podniesionych w ramach omawianej podstawy zaskarżenia zarzutów naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 328 § 2 k.p.c. warto przypomnieć, że w myśl w tego przepisu uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji powinno odpowiadać wymaganiom konstrukcyjnym określonym w tym przepisie, a w szczególności powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, tj.: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na

których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 391 § 1 k.p.c., przepis art. 328 § 2 k.p.c. w postępowaniu apelacyjnym może być stosowany jedynie odpowiednio, co w praktyce oznacza, że jest on stosowany z uwzględnieniem specyfiki tego postępowania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2006 r., II UK 255/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 204 i z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 93/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 10). Specyfika ta wynika zaś między innymi z unormowania art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., w świetle którego sąd drugiej instancji rozpoznaje (czyli ma obowiązek rozpoznać) sprawę w granicach apelacji. Rozpoznanie sprawy w granicach apelacji oznacza bowiem nie tylko zakaz wyjścia poza granice zaskarżenia, ale także obowiązek odniesienia się do wszystkich zarzutów apelacyjnych. W systemie apelacyjnym postępowanie prowadzone przez sąd drugiej instancji – pozostając postępowaniem odwoławczym i kontrolnym – zachowuje walor postępowania rozpoznawczego, co oznacza, że sąd ten ma z jednej strony pełną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia, swobodę jurysdykcyjną, z drugiej natomiast strony ciąży na nim obowiązek rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. W konsekwencji sąd drugiej instancji może – a jeżeli je dostrzeże, to powinien – naprawić stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenie prawa materialnego przez sąd pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostało wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieści się w granicach zaskarżenia, co jest obowiązkiem niezależnym od rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów skarżącego. W judykaturze wyrażany jest pogląd, że uchybienie dyrektywom art. 328 § 2 k.p.c. zasadniczo nie stanowi wystarczającego usprawiedliwienia dla skargi kasacyjnej, gdyż tego rodzaju naruszenie przepisu postępowania nie ma istotnego wpływu na wynik sprawy, skoro uzasadnienie orzeczenia jest sporządzone po rozstrzygnięciu sporu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPIUS 1999 nr 15, poz. 482 i z dnia 29 października 1998 r., II UKN 282/98, OSNAPIUS 1999 nr 23, poz. 758), jednak w określonych, konkretnych okolicznościach tej treści zarzut może stać się takim właśnie usprawiedliwieniem podstawy skargi, o jakiej mowa w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. (por. wyroki Sądu

Najwyższego z dnia 26 listopada 1999 r., III CKN 460/98, OSNC 2000 nr 5, poz. 100 i z dnia 9 lutego 2001 r., III CKN 286/00, niepublikowany). Dzieje się tak wtedy, gdy z powodu uchybienia wymaganiom określonym w art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej Sądu Najwyższego. Innymi słowy chodzi o sytuację, gdy naruszenie tychże przepisów uniemożliwia Sądowi Najwyższemu stwierdzenie trafności orzeczenia sądu drugiej instancji (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1997 r., II CKN 112/97, niepublikowany; z dnia 8 października 1997 r., II CKN 312/97, niepublikowany; z dnia 17 lipca 1997 r., III CKN 149/97, OSP 2000 nr 4, poz. 63; z dnia 11 maja 2000 r., I CKN 272/00, niepublikowany; z dnia 18 listopada 2005 r., IV CK 202/05, Lex Polonica nr 1632217; z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, Lex Polonica nr 1351975; z dnia 19 kwietnia 2006 r., II PK 245/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 101 i z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 98/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 309). Z takim zaś uchybieniem procesowym nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie, gdyż uzasadnienie zaskarżonego wyroku umożliwia kasacyjną kontrolę zaskarżonego rozstrzygnięcia, choć samo rozstrzygnięcie jest nieprawidłowe.

Uzasadnione są bowiem zarzuty podniesione w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej, tj. naruszenia prawa materialnego.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przypomnienia, że powodowie, jako pracownicy pozwanego Domu Dziecka Nr 1 w Ś., wywodzili swój status nauczycieli z przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1379 ze zm.; dalej jako Karta Nauczyciela). Krąg osób mających status nauczyciela wynika z art. 3 pkt 1 w związku z art. 1 ust. 1 i 1a Karty Nauczyciela. Wykonywanie pracy polegającej na nauczaniu lub szkoleniu w jednostkach niebędących placówkami wymienionymi w przepisach tego aktu, nie spełnia warunku do uznania tejże pracy za pracę nauczycielską, a osoby wykonujące ją - za nauczycieli. W obecnym stanie prawnym żadna inna praca - poza objętą przepisami art. 1 w związku z art. 3 ust. 1 Karty Nauczyciela - nie jest uznawana za pracę nauczycielską (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 2006 r., I UK 319/05, Pr. Pracy 2006 nr 9, s. 28 i z dnia 14 lutego 2013 r., III UK 51/12, OSNP 2013 nr 23-24, poz. 286). W przepisach tych nauczyciele zostali zdefiniowani jako nauczyciele, wychowawcy i

inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w przedszkolach, szkołach i placówkach oraz zakładach kształcenia i placówkach doskonalenia nauczycieli, działających na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 2156; dalej jako ustawa o systemie oświaty), zakładach poprawczych oraz schroniskach dla nieletnich działających na podstawie ustawy z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 382), publicznych kolegiach pracowników służb społecznych. Zakres podmiotowy ustawy w brzmieniu relewantnym dla rozpoznawanej sprawy, obejmował także nauczycieli zatrudnionych w publicznych placówkach opiekuńczo – wychowawczych.

Również zatrudniający powodów Dom Dziecka w Ś. miał status publicznej placówki opiekuńczo - wychowawczej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 29 listopada 1990 r. o pomocy społecznej (jednolity tekst: Dz.U. z 1998 r. Nr 64, poz. 414 ze zm.), a następnie ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. Nr 64, poz. 593, Nr 99, poz. 1001 i Nr 273, poz. 2703) i wydanego w oparciu o delegację ustawową rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 października 2007 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych (Dz.U. Nr 201, poz. 1455). Pracownicy tejże placówki znaleźli się w specyficznej sytuacji, gdy z dniem 1 stycznia 2004 r. weszły w życie przepisy art. 2 pkt 1 lit. a i b ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 137, poz. 1304), zachowujące moc obowiązującą Karty Nauczyciela wyłącznie wobec tych nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych, którzy byli zatrudnieni w publicznych placówkach opiekuńczo – wychowawczych i ośrodkach adopcyjno – opiekuńczych przed dniem wejścia w życie ustawy zmieniającej, tj. przed dniem 1 stycznia 2004 r. Poza tą kategorią pracowników, osoby zatrudnione w wymienionych placówkach i ośrodkach, poczynając od 1 stycznia 2004 r., nie podlegały już zatem przepisom Karty Nauczyciela.

Z mocy art. 229 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. Nr 148, poz. 887 ze zm.; dalej jako ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej), z dniem wejścia w życie tego aktu pozwana placówka stała się publiczną placówką opiekuńczo – wychowawczą w

rozumieniu powołanej ustawy. Nie można jednak stawiać tezy, że doszło w ten sposób do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę na podstawie art. 23¹ k.p. Nastąpiło jedynie przekształcenie dotychczasowego pracodawcy w tego samego pracodawcę, ale funkcjonującego na podstawie nowych przepisów. Nie zachodziła zatem potrzeba dopełniania procedury, o której mowa w art. 23¹ k.p. W odniesieniu do zatrudnionych w tychże placówkach nauczycieli dokonano natomiast nowelizacji Karty Nauczyciela z mocy art. 204 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, który uchylił art. 1 ust. 1a Karty Nauczyciela, wyłączając tym samym nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w publicznych placówkach opiekuńczo – wychowawczych i ośrodkach adopcyjno – opiekuńczych z zakresu podmiotowego obowiązywania tego aktu. Na podstawie przepisów przejściowych zawartych w art. 237 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej uregulowano czasowo sytuację prawną wymienionej grupy zawodowej.

Przepis art. 237 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej normuje sytuację prawną jednej kategorii osób, a mianowicie nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 137, poz. 1304) w publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych oraz ośrodkach adopcyjno-opiekuńczych działających na podstawie ustawy o pomocy społecznej, a w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy zatrudnionych w publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych wsparcia dziennego oraz w całodobowych placówkach opiekuńczo-wychowawczych typu interwencyjnego, typu socjalizacyjnego, typu specjalistyczno-terapeutycznego, typu rodzinnego, a także w regionalnych placówkach opiekuńczo-wychowawczych stanowiąc, iż do osób tych Kartę Nauczyciela stosuje się przez okres 2 lat od dnia wejścia w życie powołanej ustawy, czyli do dnia 31 grudnia 2013 r. Powyższe oznacza, że podstawą stosowania przepisów Karty Nauczyciela od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 1 stycznia 2014 r. w stosunku do nauczycieli i wychowawców zatrudnionych we wspomnianych placówkach opiekuńczo – wychowawczych stał się art. 237 ust. 1 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, a nie, jak dotychczas,

art. 1 ust. 1a Karty Nauczyciela. Osoby te po upływie powyższego okresu przejściowego, czyli z dniem 1 stycznia 2014 r., stały się pracownikami samorządowymi w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1202 ze zm.). Przekształcenie statusu prawnego tych osób nastąpiło z mocy prawa.

Przepisy ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej nie przewidują szczególnych rozwiązań dotyczących podstawy i warunków zatrudniania wyżej wymienionych pracowników. W konsekwencji tego, zastosowanie w tym zakresie znajdują odpowiednie przepisy ustawy o pracownikach samorządowych i Kodeksu pracy. Wypada zatem stwierdzić, że na podstawie art. 237 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, zmieniła się pragmatyka pracownicza, której postanowienia są stosowane do nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w placówkach opiekuńczo – wychowawczych (z Karty Nauczyciela na ustawę o pracownikach samorządowych). Nie doszło natomiast do wygaśnięcia ani do rozwiązania stosunków pracy z tymi osobami. Stosunek pracy mianowanego lub umownego nauczyciela przekształcił się w umowny stosunek pracy pracownika samorządowego, zaś zmiana podstawy nawiązania stosunku pracy z mianowania na umowę nastąpiła z mocy prawa i nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego, a wręcz niedopuszczalne było stosowanie w tym zakresie instytucji uregulowanej w art. 42 k.p.

Wraz ze zmianą pragmatyki pracowniczej przestały mieć zastosowanie przepisy Karty Nauczyciela i aktów wykonawczych do niej, regulujące warunki pracy i płacy wymienionej grupy zawodowej. Ustawodawca nie przewidział w stosunku do tej kategorii pracowników pozostawienia po dniu 31 grudnia 2013 r. jakichkolwiek uprawnień wynikających z Karty Nauczyciela. Stając się z dniem 1 stycznia 2014 r. pracownikami samorządowymi, osoby te zaczęły podlegać w zakresie warunków pracy i płacy przepisom ustawy o pracownikach samorządowych oraz przepisom ogólnym. Zgodnie z art. 29 § 3² k.p., który poprzez art. 5 tego Kodeksu ma zastosowanie do pracowników samorządowych, pracodawca powinien być poinformować pracownika na piśmie o zmianie jego pozaumownych warunków zatrudnienia niezwłocznie, nie później jednak niż w

ciągu jednego miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian. Dotyczyło to między innymi czasu pracy oraz urlopów wypoczynkowych i innych urlopów (np. urlopów dla poratowania zdrowia), przysługujących tej kategorii zatrudnionych.

Fakt, że nauczyciele i wychowawcy zatrudnieni w placówkach opiekuńczo – wychowawczych stali się pracownikami samorządowymi implikował również i to, że zmieniły się dotyczące ich przepisy o wynagradzaniu. Osobom tym powinny bowiem przysługiwać składniki wynagrodzenia przewidziane dla pracowników samorządowych. Rację mają skarżący zauważając, że przepis art. 237 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej nie reguluje i nie wyjaśnia kwestii związanej z wynagradzaniem objętej nim kategorii pracowników. Sama zmiana i przejście z reżimu Karty Nauczyciela w reżim ustawy o pracownikach samorządowych nie musiał automatycznie powodować obniżenia wynagrodzenia. Wynagrodzenie to mogło być bowiem wyższe, takie jak dotychczasowe i w końcu mogło być niższe. W razie wystąpienia tego ostatniego wariantu zachodziła potrzeba dostosowania we właściwym trybie warunków płacowych nauczycieli i wychowawców do nowych realiów. Odbić się to mogło tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego albo porozumienia zmieniającego. Taka niekorzystna zmiana warunków wynagradzania nie mogła być natomiast następstwem jednostronnej decyzji pracodawcy. Nie można też twierdzić, że nastąpiła ona z mocy prawa, gdyż przepis art. 237 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej sam w sobie nie mógł wyłączyć i nie wyłączył stosowania obowiązujących w tej materii podstawowych standardów prawa pracy. Pojawił się problem temporalnej ochrony dotychczasowego wynagrodzenia za pracę tejże grupy pracowników. W tym też kontekście należy analizować stan faktyczny niniejszej sprawy.

Godzi się zauważyć, że powodowie do końca grudnia 2013 r. mieli status nauczyciela. Ani przed tą datą ani po niej strony nie zawarły porozumienia dostosowującego warunki wynagradzania zatrudnionych u pozwanego nauczycieli i wychowawców do standardów obowiązujących pracowników samorządowych. Nie skorzystano także z instytucji wypowiedzenia zmieniającego.

Nie można zapominać, że przepisy art. 42 § 1-3 k.p. mają zastosowanie do zmiany warunków pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę.

Zatem nie było przeszkód (tak przed dniem 1 stycznia 2014 r., jak i po tym dniu), by sięgnąć do unormowanej tymi przepisami instytucji w odniesieniu do powódki E.C., mającej status nauczyciela kontraktowego. Bardziej złożona jest kwestia dostosowania do nowych realiów warunków płacowych pozostałych powodów zatrudnionych na podstawie mianowania.

Warto zatem przypomnieć, że wypowiedzenie zmieniające, którego celem i skutkiem jest przekształcenie treści stosunku pracy, zasadniczo dotyczy stosunków nawiązanych na podstawie umowy o pracę, aczkolwiek i w tym przypadku instytucja ta ma ograniczony zasięg, gdyż odnosi się tylko do warunków pracy i płacy, na jakich zatrudniony jest pracownik, natomiast nie może zmierzać do zmiany rodzaju umowy będącej źródłem stosunku pracy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1994 r., I PZP 52/93, OSNAPiUS 1994 nr 11, poz. 169).

Co się tyczy stosunków pracy nawiązanych na innej niż umowa o pracę podstawie, art. 42 k.p. w zasadzie nie ma do nich zastosowania.

Instytucja wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie odnosi się do stosunków pracy z powołania, gdyż przepisy dotyczące tych stosunków nie zawierają norm w kwestii zmiany ich treści (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1987 r., III PZP 47/87, OSPiKA 1989 nr 2, poz. 45 z glosą T. Zielińskiego), ani stosunków pracy z wyboru, albowiem do stosunków tych nie mają w ogóle zastosowania przepisy o wypowiedzeniu (także zmieniającym) i rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1979 r., I PR 93/79, OSPiKA 1982 nr 3-4, poz. 47 z glosą W. J. Katnera i z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 699/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 541). Wreszcie w przypadku spółdzielczej umowy o pracę problematyka wypowiedzenia warunków pracy i płacy uregulowana jest w art. 184 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 188, poz. 1848 ze zm.), co wyklucza potrzebę sięgania w tej materii do unormowań Kodeksu pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1982 r., V CR 279/82, LEX nr 8456 i z dnia 12 kwietnia 1996 r., I PRN 35/96, OSNAPiUS 1996 nr 31, poz. 319).

Judykatura i doktryna prawa pracy równie sceptycznie podchodzą do zagadnienia stosowania kodeksowej instytucji wypowiedzenia zmieniającego do

stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania.

W literaturze oraz orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zmiana treści stosunków pracy pracowników mianowanych następuje w trybie określonym w pragmatykach służbowych lub w drodze porozumienia pracodawcy z pracownikiem, skoro bowiem możliwe jest rozwiązanie tychże stosunków za porozumieniem stron, to także dopuszczalne jest przekształcenie w ten sposób ich treści (por. L. Florek, T. Zieliński: „Prawo Pracy”, Warszawa 1997 r., s. 71 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 151/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 235 z glosą A. Dubowik w Przeglądzie Sądowym 1998 nr 11-12, s. 183-191). Kwestionuje się natomiast potrzebę stosowania art. 42 k.p. do tej kategorii pracowników (por. T. Górzyńska, J. Łętowski: „Urzędnicy administracji państwowej”, Warszawa 1986 r., s. 45-46, B. M. Ćwiertniak, M. Taniewska-Peszko: „Pracownicy samorządowi”, Gdańsk 1991 r., s. 47-48 i Z. Góral: „Prawo pracy w samorządzie terytorialnym”, Warszawa 1996 r., s. 100-101). Za niedopuszczalnością zmiany treści stosunków pracy pracowników mianowanych w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy opowiadał się wielokrotnie Sąd Najwyższy w odniesieniu między innymi do nauczycieli akademickich (wyrok z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 635/98, OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 384), pracowników samorządowych (wyroki z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 480/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 5 z glosą A. Dubowik w OSP 1999 nr 12, poz. 209 oraz z dnia 24 maja 2007 r., II PK 306/06, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 191) oraz pracowników służby cywilnej (por. uchwała z dnia 8 kwietnia 1998 r., III ZP 5/98, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 647, czy wyrok z dnia 14 stycznia 2011 r., I PK 176/10, LEX nr 786363). Podkreśla się bowiem, że zgodnie z art. 5 k.p. przesłanką stosowania przepisów Kodeksu pracy do stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania jest brak uregulowania danej kwestii w pragmatykach służbowych. Zaleca się, by udzielając odpowiedzi na pytanie, czy dana pragmatyka reguluje określone zagadnienie, nie doszukiwać się w jej przepisach takich unormowań, które stanowią mniej lub bardziej wierne odwzorowanie instytucji kodeksowych. Trzeba raczej ustalić, czy cele, których osiągnięciu te instytucje służą, nie są w tejże pragmatyce realizowane przez inne instrumenty prawne. Często konkretny problem jest uregulowany, ale ustawodawca normuje go w sposób odbiegający od rozwiązań

stosowanych w Kodeksie pracy w odniesieniu do umownych stosunków pracy, posługując się instytucjami wywodzącymi się z prawa urzędniczego. Brak wypowiedzenia zmieniającego w większości pragmatyk rekompensują przepisy traktujące o „przeniesieniu”, „delegowaniu” czy „skierowaniu” mianowanego pracownika do wykonywania pracy na innym stanowisku w tej samej lub innej jednostce organizacyjnej (por. A. Dubowik: glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 480/97, OSP 1999 nr 12, poz. 209). Przepisy takie, zamieszczone w odpowiednich rozdziałach pragmatyk służbowych, zatytułowanych „nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy”, stanowią kompleksowe unormowanie poruszanych w nich zagadnień, w tym kwestii modyfikacji treści stosunków pracy pracowników mianowanych, bez potrzeby odwoływania się w tej materii do kodeksowej instytucji wypowiedzenia warunków pracy i płacy (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2007 r., II PK 306/06).

W judykaturze zwraca się też uwagę na to, 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 w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. przyczyny.

Ważnym argumentem przemawiającym przeciwko możliwości stosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jest również konstrukcja tej instytucji, zwłaszcza zaś przewidziany w art. 42 § 2 k.p. skutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu warunków w postaci rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia. Tymczasem pragmatyki służbowe określając sytuacje, w których następuje rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mianowanym, na ogół nie wymieniają wśród nich rozwiązania stosunku pracy w następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu warunków pracy i płacy (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98).

W tę linię orzecznictwa wpisują się także liczne judykaty Sądu Najwyższego, wykluczające możliwość zmiany w trybie art. 42 k.p. warunków pracy i płacy

mianowanych nauczycieli (uchwały z dnia 27 sierpnia 1986 r., III PZP 54/86, OSNCNP 1987 nr 8, poz. 112, z dnia 5 maja 1993 r., I PZP 15/93, OSNCNP 1993 nr 12, poz. 217, z dnia 3 lutego 1993 r., I PZP 71/92, OSNCNP 1993 nr 9, poz. 144 i z dnia 8 kwietnia 1998 r., III PZP 5/98, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 647 oraz wyroki z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 300 i z dnia 16 maja 2006 r., I PK 213/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 153).

Wyłączenie zastosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego do nauczycieli mianowanych nie oznacza automatycznej modyfikacji warunków płacowych tej grupy zawodowej po upływie okresu wskazanego w art. 237 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Przekształcenie po dacie 31 grudnia 2013 r. na podstawie tego przepisu stosunku pracy nauczycieli zatrudnionych w publicznych placówkach opiekuńczo – wychowawczych z mianowania na stosunek umowny oznaczało zmianę jedynie podstawy tegoż stosunku, lecz nie jego treści. Pogorszenie warunków płacowych tychże pracowników po dniu 1 stycznia 2014 r. wymagało bowiem - wobec umownego od tej daty charakteru ich stosunków pracy - zastosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego, o jakiej mowa w art. 42 k.p. Natomiast jeśli nowe, niekorzystne zasady wynagradzania miałyby obowiązywać już od tej daty, konieczne było dokonanie w okresie ochronnym (czyli w trakcie mianowania) wzorowanego na tej instytucji „uprzedzenia” równego okresowi wypowiedzenia, który to okres nie mógł się skończyć przed dniem 31 grudnia 2013 r. Wypada nadmienić, że koncepcja zastosowania „uprzedzenia” równego określonego przepisami Kodeksu pracy okresowi wypowiedzenia do zmiany warunków wynagradzania pracowników mianowanych celem ich dostosowania do wysokości wynikającej z przepisów płacowych obowiązujących na danym stanowisku pojawiła się już we wcześniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego w odniesieniu między innymi do pracowników służby cywilnej (por. uchwała z dnia 8 kwietnia 1998 r., III ZP 5/98, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 647, czy wyrok z dnia 14 stycznia 2011 r., I PK 176/10, LEX nr 786363).

Konkludując, wobec zasadności kasacyjnych zarzutów naruszenia prawa materialnego, z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

kc