



Sygn. akt III PK 29/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Dawid Miąsik (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. K.
przeciwko Technikum [...] w M.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 marca 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych we W.
z dnia 29 września 2017 r., sygn. akt IX Pa [...],

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 15 września 2016 r. G. T. (powódka) wniosła o przywrócenie jej do pracy w Technikum [...] w M. (pozwany) na poprzednich warunkach, zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz kosztów procesu.

Wyrokiem z 4 maja 2017 r., X P [...] Sąd Rejonowy we W. przywrócił powódkę do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka od 1 września 2008 r. jest stale zatrudniona w Gimnazjum w M.. W okresie od 1 do 28 września 2013 r. była zatrudniona u pozwanego jako pedagog szkolny i nauczyciel biologii. Od 23 grudnia 2013 r. powódka prowadzi działalność gospodarczą, w ramach której powódka zajmowała się głównie szyciem mundurków dla uczniów pozwanego. W dniu 18 lipca 2016 r. D. T. (mąż powódki), ówczesny dyrektor pozwanego, otrzymał polecenie niepodejmowania do 1 września 2016 r. decyzji o charakterze kadrowym na nowy rok szkolny w związku z zakończeniem kadencji dyrektora z dniem 31 sierpnia 2016 r. W sierpniu 2016 r. odbyła się u pozwanego rekrutacja na stanowisko nauczyciela-wychowawcy internatu. W dniu 17 sierpnia 2016 r. powódka złożyła u pozwanego podanie o zatrudnienie na wyżej wspomnianym stanowisku i tego samego dnia została mianowana na stanowisko nauczyciela od 1 września 2016 r. W dniu 25 sierpnia 2016 r. powódka złożyła oświadczenie o podstawowym miejscu zatrudnienia (wskazując pozwanego), pobieraniu wynagrodzenia brutto wyższego od wynagrodzenia minimalnego, miejscu zamieszkania, niepobieraniu renty i emerytury, wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych i wyrażeniu zgody na przelewanie wynagrodzenia na konto. W dniu 30 sierpnia 2016 r. powódka dostarczyła pozwanemu informację z Krajowego Rejestru Karnego potwierdzającą, że nie figuruje w kartotece karnej KRK. W dniu 1 września 2016 r. powódka stawiała się u pozwanego, gdzie odbyła instruktaż ogólny w dziedzinie BHP a następnie udała się do domu. Tego samego dnia została wezwana na rozmowę z nowym dyrektorem szkoły J. Ż.. Podczas spotkania powódce odczytano pismo z 1 września 2016 r., w którym nowy dyrektor pozwanego stwierdził, że na podstawie art. 26 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1379

ze zm., dalej jako Karta Nauczyciela lub KN) stosunek pracy powódki wygaść z mocy prawa jako nawiązany z naruszeniem warunków określonych w art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela z uwagi na niespełnienie przed nawiązaniem stosunku pracy warunków, o których mowa w art. 10 ust. 8a w związku z art. 10 ust. 5 pkt 4 Karty Nauczyciela. Pismem z 5 września 2016 r. nowy dyrektor pozwanego sprostował, że stosunek pracy powódki wygaść 17 sierpnia 2016 r., a nie 1 września 2016 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że do wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa w przypadku powódki mogłoby dojść, gdyby w okresie trwania stosunku pracy powódka została: 1) prawomocnie ukarana w postępowaniu dyscyplinarnym karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy, karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania lub karą wydalenia z zawodu nauczyciela (art. 26 ust. 1 pkt 1 KN); 2) prawomocnie skazana na karę pozbawienia praw publicznych albo prawa wykonywania zawodu lub utraciła pełną zdolność do czynności prawnych (art. 26 ust. 1 pkt 2 KN); 3) prawomocnie skazana za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe (art. 26 ust. 1 pkt 3 KN); 4) odbywała karę pozbawienia wolności przez okres co najmniej trzech miesięcy (art. 26 ust. 1 pkt 4 KN); 5) zatrudniona na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo zostało dokonane z naruszeniem warunków określonych w art. 10 ust. 5 pkt 1-5 (art. 26 ust. 1 pkt 5 KN). Ta ostatnia przesłanka zostałaby spełniona, gdyby w momencie nawiązania stosunku pracy powódka: 1) nie posiadała obywatelstwa polskiego (art. 10 ust. 5 pkt 1 KN); 2) nie miała pełnej zdolności do czynności prawnych i nie korzystała z pełni praw publicznych (art. 10 ust. 5 pkt 2 KN); 3) toczyło się przeciwko niej postępowanie karne o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo dyscyplinarne (art. 10 ust. 5 pkt 3 KN); 4) była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe (art. 10 ust. 5 pkt 4 KN); 5) była prawomocnie ukarana karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 3, w okresie 3 lat przed nawiązaniem stosunku pracy, albo karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 4 (art. 10 ust. 5 pkt 4a KN); 6) nie posiadała kwalifikacji wymaganych do zajmowania danego stanowiska (art. 10 ust. 5 pkt 5 KN);

7) wystąpiły sytuacje, o których mowa w art. 16 i 20 ust. 5c Karty Nauczyciela oraz art. 63¹ k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego nieprzedstawienie przez powódkę informacji z Krajowego Rejestru Karnego oraz z rejestru, o którym mowa w art. 85w ust. 1 Karty Nauczyciela, nie jest jednoznaczne z tym, że powódka nie spełniała kryteriów, o których mowa w art. 10 ust. 5 pkt 1, 2 i 5 Karty Nauczyciela. Samo niewypełnienie dyspozycji art. 10 ust. 8 i 8a Karty Nauczyciela nie pociąga za sobą sankcji w postaci wygaśnięcia stosunku pracy, zatem sam zarzut nieprzedstawienia tych dokumentów przez powódkę w chwili podpisywania dokumentu zatrudnienia, czy też wyrażania woli podjęcia pracy, nie może stać się podstawą do stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy. Sąd Rejonowy zaznaczył ponadto, że powódka dostarczyła pracodawcy informację z Krajowego Rejestru Karnego 30 sierpnia 2016 r. a zatem przed dniem nawiązania stosunku pracy, który zgodnie z aktem mianowania z 17 sierpnia 2016 r. nawiązany został 1 września 2016 r. czyniąc tym samym zadość postanowieniom art. 10 ust. 8a Karty Nauczyciela.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany. Wyrokiem z 29 września 2017 r., IX Pa [...] Sąd Okręgowy we W. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, jakoby ustawodawca nie nałożył sankcji wygaśnięcia stosunku pracy w sytuacji naruszenia wymogów formalnych, towarzyszących nawiązaniu stosunku pracy z nauczycielem. Zgodnie z treścią art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli nie był skazany prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe (pkt 4). W celu potwierdzenia spełnienia powyższego warunku nauczyciel przed nawiązaniem stosunku pracy jest zobowiązany przedstawić dyrektorowi szkoły informację z Krajowego Rejestru Karnego (art. 10 ust. 8a KN).

W ocenie Sądu Okręgowego brzmienie powyższych przepisów jednoznacznie wskazuje, że zaświadczenie o niekaralności powinno zostać przez nauczyciela przedstawione przed zawarciem stosunku pracy, a jak wynika ze

zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, stosunek pracy powódki z pozwanym został zawarty 17 sierpnia 2016 r. natomiast zaświadczenie o niekaralności powódka dostarczyła 30 sierpnia 2016 r., a więc już po podpisaniu aktu mianowania na stanowisko nauczyciela. Wynika z tego, iż przy nawiązaniu z powódką stosunku pracy z mianowania nie zostały zachowane wymagania, wynikające z art. 10 ust. 5 pkt Karty Nauczyciela i doszło do naruszenia art. 26 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela, co pociąga za sobą sankcję w postaci wygaśnięcia stosunku pracy.

Sąd Okręgowy podniósł ponadto, że doszło do naruszenia art. 8 k.p., gdyż powódka została zatrudniona przez dyrektora szkoły, który był jej mężem, w momencie, gdy z uwagi na upływającą kadencję został poproszony o niepodjęcie decyzji kadrowych ze skutkiem od 1 września 2016 r. Co prawda w sierpniu 2016 r. pozwany prowadził nabór na wolne stanowisko nauczyciela-wychowawcy internatu, jednakże wątpliwości budzi fakt, że mimo zgłoszenia kilku kandydatur powódka została zatrudniona tego samego dnia, w którym złożyła podanie o pracę. Co więcej, uwzględniając fakt, iż powódka jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w Gimnazjum w M. oraz prowadzi działalność gospodarczą, której głównym przedmiotem jest szycie mundurków dla uczniów pozwanego w pomieszczeniu wynajmowanym od pozwanego, wątpliwe jest by powódce udało się pogodzić przedstawioną aktywność zawodową z obowiązkami wychowawcy internatu, które wymagają pracy w wymiarze 30 godzin tygodniowo.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego uchylenie i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania za wszystkie instancje. Skarga kasacyjna została oparta na zarzutach naruszenia: 1) art. 26 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 10 ust. 5 pkt 4 i 4a w związku z art. 10 ust. 8a i 8b KN, przez ich błędną wykładnię wskutek przyjęcia, że art. 26 ust. 1 pkt 5 KN daje podstawę do stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy, gdy nauczyciel nie przedłoży zaświadczenia, o którym mowa w art. 10 ust. 8a i 8b KN, podczas gdy: a) stosunek pracy nauczyciela wygasa z mocy prawa tylko w razie stwierdzenia, że jego nawiązanie nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów

albo zostało dokonane z naruszeniem warunków określonych w art. 10 ust. 5 pkt 1-5, z zastrzeżeniem art. 10 ust. 9 KN; b) przepis ten nie odwołuje się do warunku wymienionego w art. 10 ust. 8a i 8b KN, który ma charakter wyłącznie formalny i porządkowy i nie stanowi materialnoprawnej podstawy wygaśnięcia stosunku pracy; c) obowiązek przedłożenia dokumentu wskazanego w art. 10 ust. 8b KN obciąża dyrektora szkoły, a nie nauczyciela; 2) art. 13 w związku z art. 10 ust. 8a i 8b Karty Nauczyciela, przez niezastosowanie pierwszego z wymienionych przepisów przy dokonywaniu wykładni kolejno wskazanych przepisów, podczas gdy pierwszy z wymienionych przepisów powinien mieć zastosowanie przy dokonywaniu oceny wyrażenia użytego przez ustawodawcę w art. 10 ust. 8a i 8b Karty Nauczyciela - „przed nawiązaniem stosunku pracy” – gdyż wskazuje on „generalną” zasadę określającą datę nawiązania stosunku pracy, czyli z dniem określonym w akcie mianowania; 3) art. 8 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że w sprawie doszło do naruszenia pierwszego z wymienionych przepisów, gdyż zdaniem Sądu Okręgowego fakt zatrudnienia powódki przez dyrektora pozwanego, będącego ówczesnym mężem powódki, przesądza o naruszeniu zasad współżycia społecznego, podczas gdy prawidłowa wykładnia art. 8 k.p. wskazuje, że: a) nie dotyczy on istnienia prawa, ale określa granice wykonywania praw podmiotowych istniejących i przysługujących, nadto nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z przepisów prawa, b) podmiot powołujący się na wyżej wymienione naruszenia powinien przy tym wskazać konkretne reguły, które zostały naruszone, tymczasem pozwany jak i Sąd drugiej instancji, poza ogólnym powołaniem się na rzekome i bliżej nie określone naruszenie reguł społecznych nie sprecyzowali, które konkretnie zachowanie powódki świadczy o naruszeniu tych reguł; c) nie może powoływać się na naruszenie tych zasad ten, kto sam swymi zachowaniami narusza standardy obowiązujące w stosunkach pracy albo zasady współżycia społecznego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki pozwany wniosł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna, choć niektóre podniesione w niej zarzuty zasługiwały na uwzględnienie.

Jak wyjaśniono w wyroku Sądu Najwyższego z 30 stycznia 2008 r., I PK 195/07 (OSNP 2009 nr 7-8, poz. 90), wygaśnięcie z mocy prawa stosunku pracy nauczyciela w razie stwierdzenia, że nawiązanie stosunku pracy zostało dokonane z naruszeniem warunków określonych w art. 10 ust. 1 pkt 1-5 Karty Nauczyciela ma charakter szczególny i wyjątkowy, przez co art. 26 ust. 1 pkt 5 KN nie podlega wykładni rozszerzającej. Dlatego nawet świadome i niezgodne z prawem zatrudnienie kontraktowego nauczyciela języka obcego, który nie legitymuje się wymaganymi kwalifikacjami do zajmowania tego stanowiska, nie prowadzi do wygaśnięcia z mocy prawa stosunku pracy na podstawie art. 26 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela, ale umożliwia wypowiedzenie umowy o pracę zawartej wbrew zakazowi z art. 10 ust. 8 tej ustawy. Odnosząc powyższe zapatrywania do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, stwierdzić należy, że skoro art. 26 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela stanowi, że stosunek pracy nauczyciela wygasa w przypadku nawiązania tego stosunku na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo w przypadku nawiązania z naruszeniem tylko takich warunków, o których mowa w art. 10 ust. 5 pkt 1-5 KN, to nie ma podstaw do rozciągania zastosowania tego przepisu na przypadek, w którym stosunek pracy nauczyciela mianowanego został nawiązany z nauczycielem nieskazanym prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe mimo nieprzedłożenia przez tego nauczyciela informacji z Krajowego Rejestru Karnego (KRK). Nie ulega bowiem wątpliwości, że nieprzedłożenie informacji z KRK lub niezasięgnięcie takiej informacji przez dyrektora szkoły przed nawiązaniem stosunku pracy nie jest tożsame z niespełnieniem wymogu niekaralności (art. 10 ust. 5 pkt 4 KN). Stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy powódki z tego powodu było zatem bezprawne. Nie ma zatem w konsekwencji znaczenia zarzut naruszenia art. 13 w związku z art. 10 ust. 5 pkt 4 Karty Nauczyciela.

Zakwalifikowanie jako bezprawnego stwierdzenia przez pozwanego pracodawcę, że stosunek pracy powódki wygasł, nie prowadzi jednak do uznania skargi kasacyjnej za zasadną. Odnosząc się bowiem do zarzutu naruszenia art. 8

k.p., Sąd Najwyższy stwierdza, że z uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji wynika, że Sąd ten dopatrywał się naruszenia zasad współżycia społecznego przez powódkę dochodzącą roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w następujących okolicznościach: 1) powódka została zatrudniona przez dyrektora szkoły, który był jej mężem; 2) w chwili nawiązywania stosunku pracy dyrektor szkoły - z uwagi na upływającą kadencję – otrzymał polecenie organu założycielskiego niepodejmowania decyzji kadrowych ze skutkiem od nowego roku szkolnego; 3) mimo zgłoszenia kilku kandydatur w trakcie prowadzonego naboru na to samo stanowisko powódka została zatrudniona tego samego dnia, w którym złożyła podanie o pracę; 4) powódka jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w Gimnazjum w M. oraz prowadzi działalność gospodarczą, której głównym przedmiotem jest szycie mundurków dla uczniów pozwanego w pomieszczeniu wynajmowanym od pozwanego, co czyni wątpliwym pogodzenie takiej aktywności zawodowej z obowiązkami wychowawcy internatu, które wymagają pracy w wymiarze 30 godzin tygodniowo.

Sąd Najwyższy przypomina, że w jego dotychczasowym orzecznictwie wypracowano już standard, z którego wynika, że art. 8 k.p. może stanowić podstawę prawną dla oddalenia powództwa pracownika występującego z roszczeniami z art. 45 § 1 k.p. Przykładowo w odniesieniu do tej okoliczności zawarcia stosunku pracy z powódką, jaką jest kończąca się kadencja na stanowisku dyrektora oraz pismo organu założycielskiego zawierające polecenie wstrzymania się z rekrutacją nowych pracowników, można powołać wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2004 r., I PK 202/03 (OSNP 2004 nr 22, poz. 385), w którym przyjęto, że zawarcie umowy o pracę na stanowisku, o którym wiadomo, że w niedalekim czasie zostanie zlikwidowane a odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z tej przyczyny będzie znacznie wyższa, niż na stanowisku dotychczas zajmowanym, należy ocenić jako naruszające zasady współżycia społecznego, gdy restrukturyzacja zatrudnienia nie jest finansowana z zysku pracodawcy, lecz z budżetu państwa. Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z 19 lipca 2005 r., II PK 386/04 (OSNP 2006 nr 11-12, poz. 173) uznano, że nawiązanie stosunku pracy z zarządcą przedsiębiorstwa państwowego, pełniącym dotychczas tę funkcję na podstawie umowy zlecenia, w dniu wydania zarządzenia o

prywatyzacji bezpośredniej tego przedsiębiorstwa, gdy zawarty wcześniej między związkami zawodowymi prywatyzowanego przedsiębiorstwa i przejmującą spółką pakiet socjalny wprowadzał gwarancje zatrudnienia dla pracowników pozostających w tym dniu w stosunku pracy, może zostać ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Z kolei w odniesieniu do tej okoliczności jaką jest zawarcie stosunku pracy z powódką przez jej męża występującego w charakterze zarządzającego pozwanym oraz bez uprzedniej weryfikacji niekaralności powódki w wymaganym przez prawo trybie, w wyroku z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 578/00 (OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 91) Sąd Najwyższy przyjął, że można weryfikować w świetle art. 8 k.p. dopuszczalność dochodzenia roszczeń z tytułu ochrony trwałości stosunku pracy mianowanego pracownika samorządowego, który akt mianowania otrzymał z rąk ojca i zarazem burmistrza, bez spełnienia warunków ubiegania się o dane stanowisko.

W dalszej kolejności należy przypomnieć, że zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego w uzasadnieniu wyroku oddalającego powództwo ze względu na sprzeczność żądania z zasadami współżycia społecznego należy wskazać wyjątkowe okoliczności to usprawiedliwiające oraz podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (wyrok Sądu Najwyższego z 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156). Nie jest jednak bezwzględnie konieczne wskazanie konkretnej zasady. Jak wyjaśniono powyżej, Sąd drugiej instancji wskazał na okoliczności, które w jego ocenie przemawiały za oddaleniem powództwa na podstawie art. 8 k.p. Okoliczności te mieszczą się w przywołanym wyżej katalogu okoliczności uznanych w dotychczasowym orzecnictwie Sądu Najwyższego za uzasadniające zastosowanie tego przepisu Kodeksu pracy. Za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego należy bowiem uznać dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę publicznego, gdy przy nawiązywaniu stosunku pracy pracodawcę reprezentował członek rodziny pracownika; do nawiązania tego stosunku doszło przy świadomości tego członka rodziny, że wkrótce wygaśnie jego mandat do dalszego reprezentowania pracodawcy oraz bez przeprowadzenia jawnego i przejrzystego postępowania konkursowego. Jednocześnie w stanie

faktycznym sprawy brak podstaw dla stwierdzenia niełojalnego lub sprzecznego z zasadami współżycia społecznego zachowania pozwanego pracodawcy. Bezprawnego stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy powódki nie można bowiem traktować jako takiego przy uwzględnieniu okoliczności, w jakich doszło do nawiązania tego stosunku prawnego.

Z tego też powodu uwzględnienie zarzutu naruszenia art. 26 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 10 ust. 5 pkt 4 i 4a w związku z art. 10 ust. 8a i 8b Karty Nauczyciela nie prowadziło do uznania skargi kasacyjnej za zasadną, gdyż mimo częściowo błędnego uzasadnienia wyrok Sądu drugiej instancji odpowiada prawu (art. 398¹⁴ k.p.c.).

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.