



Sygn. akt III PK 33/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lipca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. P.
przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w K.
o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 lipca 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w J.
z dnia 20 września 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od powódki na rzecz
pozwanego kwotę 240 zł tytułem kosztów zastępstwa
procesowego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w J. wyrokiem z 20 września 2018 r., sygn. akt VII Pa (...) na skutek apelacji pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących w K. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w J. z 14 czerwca 2018 r., sygn. akt IV P (...) w pkt II, VI i VII w

ten sposób, że powództwo K. P. przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w K. oddalił i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania; a także zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Wyrokiem z 14 czerwca 2018 r., sygn. akt IV P (...) Sąd Rejonowy w J. w pkt I odrzucił powództwo K. P. przeciwko Burmistrzowi Miasta K., w pkt II zasądził na rzecz powódki K. P. od strony pozwanej Zespołu Szkół Ogólnokształcących w K. kwotę 17.853,45 zł tytułem odszkodowania, w pkt III w pozostałym zakresie oddalił powództwo przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w K. , w pkt IV kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa, w pkt V zasądził od powódki na rzecz Burmistrza Miasta K. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt VI zasądził od strony pozwanej Zespołu Szkół Ogólnokształcących w K. na powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i w pkt VII wyrokowi w punkcie II do kwoty 5.951,15 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

W sprawie ustalono następujący stan faktyczny. Powódka K. P. jest zatrudniona u strony pozwanej, tj. w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K. na stanowisku nauczyciela na podstawie mianowania od 1 września 1989 r. Uchwałą Zarządu Powiatu J. z 31 lipca 2014 r. nr (...) K. P. powierzono stanowisko dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących w K. na okres 5 lat, tj. do 31 sierpnia 2019 r.

Na mocy porozumienia Nr (...) z 3 listopada 2016 r. oraz uchwały Rady Powiatu J. oraz uchwały Rady Miasta K. Gmina Miejska K. przejęła zadanie polegające na prowadzeniu Liceum Ogólnokształcącego im. [...], wchodzącego w skład Zespołu Szkół Ogólnokształcących w K..

29 sierpnia 2017 r. Burmistrz Miasta K. pisemnie wypowiedział powódce dotychczasowe warunki pracy i płacy w zakresie dodatku funkcyjnego - z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał 30 listopada 2017 r. Jednocześnie zaproponowano powódce nowe warunki zatrudnienia, tj. dodatek funkcyjny w wysokości 1.000 zł miesięcznie. W uzasadnieniu wskazano, że jest to niezbędne ze względu na konieczność dostosowania wynagrodzeń do przepisów

prawnych obowiązujących w placówkach prowadzonych przez Gminę K.. Wypowiedzenie zawierało stosowne pouczenie o możliwości złożenia odwołania.

Pismem z 29 września 2017 r. K. P. złożyła rezygnację z funkcji dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących w K.. K. P. otrzymywała średnie wynagrodzenie w kwocie 5,951,15 zł brutto miesięcznie.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł Zespół Szkół Ogólnokształcących w K. , zarzucając mu naruszenie art. 42 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela; art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p.; art. 50 § 3 i 4 k.p. w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela oraz art. 5 k.c. oraz art. 8 k.p. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c.

W wyniku rozpoznania apelacji pozwanego Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji.

Sąd odwoławczy ocenił, że apelacja zasługiwała na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, uznać za zasadne należało zarzuty apelacji dotyczące naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. 42 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karty Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 967).

W ocenie Sądu Okręgowego strona pozwana ad. 2 prawidłowo wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy i wypowiedzenie to, mimo błędnego pouczenia jest skuteczne. Sąd Rejonowy przyjął, że powódka zachowała ustawowy termin do wniesienia odwołania, wypowiedzenie było prawidłowe pod względem formalnym, było złożone na piśmie i zawierało prawidłowe pouczenie, przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i konkretna. W ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie naruszało jednak przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę z uwagi na okoliczność, że stosunek pracy nauczyciela mianowanego nie może być zmieniony w trybie określonym przez przepisy Kodeksu pracy, w szczególności w trybie art. 42 kp, ponieważ wszelkie modyfikacje warunków pracy takiego nauczyciela powinny odbywać się na podstawie przepisów Karty Nauczyciela. Przepisy art. 10 - 28 tej ustawy w sposób wyczerpujący normują bowiem regulacje dotyczące stosunku pracy nauczycieli mianowanych. Sąd drugiej instancji nie zgodził się jednak ze wskazanym stanowiskiem Sądu pierwszej instancji dotyczącym naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Sąd Okręgowy podkreślił, że powódce pełniące funkcję dyrektora szkoły wypowiedziano warunki pracy i płacy w części dotyczącej dodatku funkcyjnego. Powołane przez Sąd Rejonowy przepisy art. 10 - 28 ustawy Karty Nauczyciela, zawarte w Rozdziale 4 - Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy odnoszą się wyłącznie do regulacji wynikających ze stosunku pracy zawieranego z nauczycielem mianowanym przez dyrektora szkoły. Nie zawierają natomiast żadnych uregulowań dotyczących powołania, odwołania dyrektora szkoły lub uregulowań w zakresie dodatku funkcyjnego. Powołanie przez Sąd Rejonowy wszystkich przepisów z rozdziału 4 Karty Nauczyciela, bez wskazania konkretnego przepisu, który miałby stanowić ewentualną podstawę do uregulowania kwestii dodatku funkcyjnego dla dyrektora szkoły, naruszało, w ocenie Sądu odwoławczego, obowiązek wskazania podstawy prawnej, wynikający z przepisu art. 328 § 2 k.p.c. Regulacja dotyczące powoływania, odwoływania dyrektora zawarta jest w ustawie z 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 996 ze zm.), w szczególności w art. 62 i 63 ustawy. Jednak ani przepisy tej ustawy ani - jak wskazano wyżej - przepisy Karty Nauczyciela nie normują uprawnień i roszczeń przysługujących nauczycielowi w razie odwołania ze stanowiska dyrektora szkoły lub zmiany jego warunków pracy i płacy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w pisemnych motywach wyroku z 13 maja 2014 r., sygn. akt I PK 219/13. w takich przypadkach dochodzi do posilkowego i odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy (art. 5 k.p. lub art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela) o uprawnieniach pracownika z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania lub wygaśnięcia umów o pracę (art. 264 - 265 k.p.). W tym zakresie w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że wprawdzie odwołanie nauczyciela ze stanowiska dyrektora szkoły nie jest tożsame z wypowiedzeniem zmieniającym (art. 42 § 1 k.p.), ale w sferze faktycznej wywołuje podobne skutki, z wyłączeniem skutku rozwiązującego nauczycielski stosunek pracy (*vide*: str. 13 uzasadnienia powołanego wyroku SN). Podobne stanowisko przywołał apelujący w apelacji, powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego w sprawie III ZP 5/98 i Sąd Okręgowy w pełni podziela zaprezentowany pogląd prawny wskazujący na zastosowanie przepisów kodeksu pracy poprzez przepis art. 91c ust. 1 ustawy Karty nauczyciela w sprawach nie uregulowanych przepisami

ustawy Karta nauczyciela. Jak wskazano wyżej, nie można przyjąć za powódką i Sądem Rejonowym, że w sprawach dotyczących zmiany warunków pracy i płacy dyrektora szkoły mają zastosowanie przepisy ustawy Karta nauczyciela. Brak jest takich uregulowań w tym akcie prawnym.

Sąd drugiej instancji podniósł również, że wszystkie pozostałe elementy wypowiedzenia umowy o pracę nie budzą wątpliwości. Strona pozwana wskazała podstawę obniżenia powódce dodatku funkcyjnego tj. wiążącą uchwałę NR (...) Rady Miejskiej w K. z 29 stycznia 2019 r. Przyczyna wypowiedzenia była konkretna i prawdziwa.

Sąd Okręgowy uznał zatem, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy było prawidłowe, chociaż zawierało błędne pouczenie. Powódka w pozwie i w toku postępowania przed Sądem Rejonowym nie zgłaszała zarzutu błędnego pouczenia. Dopiero w głosach stron pełnomocnik powódki powołał okoliczność nieprawidłowego pouczenia. Treść pouczenia umknęła również uwadze Sądu Rejonowego, który w pisemnych motywach uzasadnienia podał, że wypowiedzenie zawierało prawidłowe pouczenie. Sąd Okręgowy w zakresie nieprawidłowego pouczenia zawartego w treści wypowiedzenia warunków pracy i płacy zważył, że okoliczność ta pozostaje bez wpływu na ważność i skuteczność samego wypowiedzenia. Błędne pouczenie uzasadniałoby np. przywrócenie stronie terminu do wniesienia środka odwoławczego, nie niweczy ono jednak skutków samego wypowiedzenia.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powódki zarzucił:

1) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 42 § 1-3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela przez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że w stosunku do dyrektora szkoły, będącego jednocześnie nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, do zmiany warunków wynagradzania nie mają zastosowania przepisy ustawy Karta Nauczyciela, a posiłkowo można stosować przepisy Kodeksu pracy, w tym art. 42 § 1-3, podczas gdy doktryna i judykatura odrzucają możliwość stosowania przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym w stosunku do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania;

2) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie przepisu art. 42 § 3 w zw. z art. 45 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy przez jego błędną wykładnię prowadzącą do uznania, że zawarta w oświadczeniu woli o zmianie warunków informacja o rozwiązaniu stosunku pracy jest jedynie pouczenie, podczas gdy zawarta w oświadczeniu woli pracodawcy informacja o możliwym skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy, nie jest pouczeniem, a elementem konstrukcji tego oświadczenia woli.

Wobec powyższego skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w J. z 20 września 2018 r., sygn. akt VII Pa (...) oraz oddalenie apelacji pozwanego.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

- oddalenie skargi w całości,
- zasądzenie od skarżącej na rzecz pozwanego ad. 2 zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania, w związku z tym Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie nie był uprawniony do badania jakichkolwiek innych podstaw ewentualnej odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego, poza podniesionymi w skardze kasacyjnej.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że nie był uzasadniony zarzut naruszenia art. 42 § 1-3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Należy zauważyć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego od wielu lat prezentowany jest pogląd. zgodnie z którym, chociaż odwołanie ze stanowiska dyrektora szkoły na podstawie art. 38 ustawy o systemie oświaty (choć obecnie kwestie te są uregulowane w ustawie Prawo oświatowe), nie jest wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy (wypowiedzeniem zmieniającym), to jednak jest to czynność prawna w wysokim

stopniu zbliżona do wypowiedzenia zmieniającego i z tej przyczyny nauczycielowi odwołanemu z funkcji kierowniczej w szkole (między innymi dyrektora) przysługuje roszczenie o odszkodowanie na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu pracy o roszczeniach pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 1993 r., I PZP 71/92, OSNCP 1993 nr 9, poz. 144; z dnia 5 maja 1993 r., I PZP 15/93, OSNCP 1993 nr 12, poz. 217; OSP 1994 nr 6, poz. 120, z glosą A. Dubowik i z dnia 10 maja 1996 r., I PZP 34/95, PiZS 1996 nr 7, s. 70, LEX nr 1330773 oraz uzasadnienie wyroków Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 1997 r., I PKN 88/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 10; OSP 1998 nr 6, poz. 118, z glosą A. Dubowik i z dnia 9 grudnia 2003 r., I PK 103/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 371). Sąd Najwyższy dopuszcza zatem posiłkowe stosowanie przepisów Kodeksu pracy do odwołania nauczyciela mianowanego ze stanowiska dyrektora szkoły. W niniejszej sprawie co prawda nie chodziło o odwołanie powódki ze stanowiska dyrektorki szkoły, a jedynie o zmniejszenie przysługującego jej dodatku funkcyjnego. Taka sytuacja jednak tym bardziej uzasadnia zastosowanie konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego, zwłaszcza, że ani Prawo oświatowe, ani Karta Nauczyciela nie przewidują odrębnych przepisów dotyczących zmiany wysokości dodatku funkcyjnego przysługującego nauczycielom, którym powierzono funkcję dyrektora szkoły.

Warto również zwrócić uwagę na tezę wyrażoną przez Sąd Najwyższy w odniesieniu do nauczycieli akademickich, którzy również zatrudniani są na podstawie mianowania. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że kwestie związane z pełnieniem funkcji kierownika katedry nie mieszczą się w stosunku pracy z mianowania. Odwołanie z niej nie jest jednocześnie odwołaniem ze stanowiska nauczyciela akademickiego, a więc nie narusza stosunku pracy z mianowania. Jednakże nie można negować tego, że wypełnianie obowiązków kierownika katedry było jednym z elementów treści stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2008 r., II PK 155/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 135). Powyższe odnieść można również do sytuacji nauczyciela mianowanego, któremu powierzono funkcję dyrektora szkoły. Powołanie na stanowisko dyrektora szkoły nie przekształca bowiem stosunku pracy nauczyciela mianowanego w stosunek pracy na podstawie

powołania. Powołanie w tym przypadku dotyczy wyłącznie wykonywania funkcji dyrektora szkoły przez określony czas. Zatem kwestie związane z wykonywaniem tej powierzonej funkcji również nie dotyczą stosunku powołania, jednak niewątpliwie stanowią one element treści łączącego nauczyciela wykonującego funkcję dyrektora szkoły ze szkołą jako pracodawcą stosunku pracy. Nie ulega zatem wątpliwości, że do zmiany warunków wykonywania funkcji dyrektora (wobec braku stosownej regulacji w Karcie Nauczyciela) posiłkowe zastosowanie na podstawie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela znajdują przepisy Kodeksu pracy o wypowiedzeniu zmieniającym. Z tym jednakże zastrzeżeniem, że zastosowanie art. 42 k.p. może dotyczyć wyłącznie tych elementów stosunku pracy, które związane są z powierzoną funkcją dyrektora szkoły, nie mogą natomiast wpływać na elementy stosunku pracy na podstawie mianowania. W związku z tym ewentualny skutek wypowiedzenia zmieniającego w postaci rozwiązania stosunku pracy, o którym mowa w art. 42 § 3 zdanie pierwsze k.p. może dotyczyć wyłącznie pełnienia funkcji dyrektora szkoły, nie może natomiast prowadzić do rozwiązania stosunku pracy nauczyciela mianowanego. W niniejszej sprawie jednak uwagi te o tyle nie mają znaczenia, że powódka sama zrezygnowała z pełnienia funkcji dyrektora pozwanej szkoły i nadal pracuje jako nauczyciel mianowany.

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 42 § 3 w zw. z art. 45 § 1 k.p. Jak wyjaśniono w orzecznictwie Sądu Najwyższego, skutek ustania (rozwiązania) umowy o pracę w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy następuje z mocy prawa (art. 42 § 3 zdanie pierwsze k.p.) również niezależnie od intencji pracodawcy, który mógł zmierzać jedynie do zmiany istotnych elementów treści stosunku pracy w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie do pozbycia się pracownika i rozwiązania umowy o pracę, wynikającego z odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 178/08, LEX nr 736727). A zatem skutek ten, w postaci ustania stosunku pracy, następuje z mocy prawa w przypadku nie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy. Nie ma zatem racji strona skarżąca, że ewentualna wada w informacji dla pracownika co do takiego skutku wpływa w jakiś sposób na możliwość jego wystąpienia. Nawet, gdyby pracodawca nie poinformował pracownika o tym, że w przypadku

nieprzyjęcia zaproponowanych warunków umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu, to skutek ten i tak nastąpi. Art. 42 § 2 k.p. zresztą wprost wskazuje, że wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki, jednocześnie, z uwagi na odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, konieczne jest wypowiedzenie dotychczasowych warunków. Zatem o charakterze oświadczenia pracodawcy jako wypowiedzeniu warunków pracy i płacy decydują te dwa elementy takiego oświadczenia, a nie informacja o możliwym skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę, w przypadku nie przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).