

Uchwała z dnia 11 września 1996 r.
I PZP 22/96

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Maria Mańkowska.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Witolda Bryndy, po rozpoznaniu sprawy z powództwa Alicji C. przeciwko Szkole Podstawowej [...] w S. o zapłatę i ustalenie, na posiedzeniu jawnym dnia 11 września 1996 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku postanowieniem z dnia 11 czerwca 1996 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 KPC.

1. czy w świetle przepisu art. 10 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.), nauczyciel mianowany może skutecznie wyrazić zgodę na zatrudnienie go w szkole w niepełnym wymiarze zajęć za wynagrodzeniem odpowiadającym temu wymiarowi

- a w przypadku odpowiedzi przeczącej

2. czy nauczycielowi mianowanemu wykonującemu pracę w niepełnym wymiarze zajęć, przysługuje roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia do wysokości przysługującej za pracę w pełnym wymiarze ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

1. Ograniczenie pełnego wymiaru zajęć nauczyciela mianowanego, poza sytuacjami określonymi w art. 22 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.), jest niedopuszczalne.

2. Zgoda nauczyciela mianowanego na zatrudnienie w niepełnym wymiarze zajęć ma jedynie znaczenie dla oceny jego gotowości do pracy.

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

Alicja C. domagała się ustalenia, że z pozwaną Szkołą Podstawową [...] w S. łączy ją stosunek pracy z mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 lipca 1970 r. oraz zasądzenia wyrównania wynagrodzenia za pracę i pochodnych od tego wynagrodzenia (nagród z zakładowego funduszu nagród oraz dodatku za wysługę lat), a także odsetek od nagrody z zakładowego funduszu nagród za 1992 r. wypłaconej jej 4 kwietnia 1995 r.

Zakład pracy wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Suwałkach wyrokiem z dnia 9 kwietnia 1996 r. ustalił, że powódkę łączy z pozwaną stosunek pracy na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 lipca 1978 r. oraz zasądził na rzecz powódki od pozwanej kwotę 7.792,24 zł wraz z odsetkami.

Sąd ten ustalił, że powódka jest zatrudniona w pozwanej Szkole jako nauczyciel mianowany, co powoduje konieczność zapewnienia jej zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć. W lutym 1994 r., po powrocie powódki z urlopu dla poratowania zdrowia, dyrektor

Szkoła zaproponował jej pracę na 1/2 etatu bądź rezygnację z pracy. W takiej sytuacji powódka wyraziła zgodę na zmniejszenie wymiaru zajęć do 1/2 etatu. Zatrudnienie powódki w takim wymiarze zajęć było kontynuowane z tym, że na piśmie dyrektora z 31 sierpnia 1994 r. uczyniła ona adnotację, iż nie wyraża zgody na taką formę zatrudnienia oraz, że została postawiona przez dyrektora przed faktem dokonanym. Tak więc od 24 lutego 1994 r. powódka wykonywała pracę w zmniejszonym wymiarze zajęć i otrzymywała zmniejszone o połowę wynagrodzenie. Sąd Pracy uznał za niezgodne z prawem dokonanie zmiany warunków pracy i płacy powódki.

Pozwana Szkoła wniosła rewizję od omówionego wyroku.

Rozpoznający tę rewizję Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem częściowym z dnia 11 czerwca 1996 r. zmienił omówiony wyrok Sądu Pracy w punkcie 1 i powództwo w tym zakresie oddalił, a ponadto oddalił rewizję w części dotyczącej odsetek z tytułu opóźnienia w wypłacie na rzecz powódki nagrody z zakładowego funduszu nagród za 1992 r. Natomiast w części dotyczącej żądania wyrównania wynagrodzenia za okres od 24 lutego 1994 r. do dnia wyrokowania oraz roszczeń pochodnych odroczył rozprawę i przedstawił Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne przytoczone we wstępnej części uchwały.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku uznał za budzącą poważne wątpliwości możliwość zatrudnienia nauczyciela mianowanego w niepełnym wymiarze zajęć ze zmniejszonym wynagrodzeniem. Sąd ten zwrócił uwagę na treść art. 10 Karty Nauczyciela, z którego wynika, że stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się przez mianowanie, jeżeli - między innymi - może być on zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Istotna jest też - zdaniem Sądu Wojewódzkiego - regulacja z art. 22 Karty Nauczyciela. Jednakże powódce nie zaproponowano pracy w innej szkole w celu uzupełnienia obowiązującego wymiaru zajęć, a zatem nie mogło być mowy o niewyrażeniu zgody na taką propozycję, a jedynie taka sytuacja uzasadniałaby zmniejszenie wynagrodzenia do wysokości przysługującej za pracę wykonywaną w części etatu.

Wątpliwość Sądu Wojewódzkiego budzi też możliwość stosowania do nauczycieli przepisów art. 80 i 81 § 1 Kodeksu pracy (na podstawie art. 98 § 1 Karty Nauczyciela). Zdaniem tego Sądu, jeżeli prawidłowy jest pogląd, że nauczycielowi mianowanemu, wykonującemu pracę w niepełnym wymiarze zajęć, któremu nie zaproponowano uzupełnienia etatu w innej szkole, przysługuje pełne wynagrodzenie, to nie ma podstaw do zastosowania art. 80 i 81 § 1 KP i badania, czy nauczyciel był gotowy do świadczenia pracy w pełnym wymiarze. Co więcej, wyrażenie zgody na zatrudnienie w niepełnym wymiarze zajęć, za odpowiednio zmniejszonym wynagrodzeniem, nie byłoby skuteczne w świetle przepisu art. 84 KP, w myśl którego pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, a który to przepis ma niewątpliwie zastosowanie do wszystkich pracowników, bez względu na rodzaj stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) uregulowane zostały stosunki pracy nauczycieli w sposób ograniczający w pewnej mierze autonomię woli obu stron tych stosunków. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 27 maja 1993 r. (I PZP 14/93,

OSNCP 1993 z. 11 poz. 189).

Z art. 10 Karty Nauczyciela wynika, że jeżeli spełnione są wymienione w nim warunki, stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się na podstawie mianowania (z czego wynika, że nie można wówczas nawiązać stosunku pracy na podstawie umowy). Jednym z określonych w tym przepisie warunków jest możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Możliwość ta odnosi się do obu stron stosunku pracy: nauczyciel musi mieć możliwość pracy w takim rozmiarze (np. ze względu na stan zdrowia) i szkoła, która nawiązuje stosunek pracy musi mieć możliwość zapewnienia nauczycielowi takiego wymiaru (np. ze względu na organizację pracy, liczbę uczniów itp.). Omawiany warunek z art. 10 Karty Nauczyciela nie dotyczy wyłącznie momentu nawiązania stosunku pracy. Możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć powinna istnieć w całym czasie zatrudnienia. Przeciwny wniosek, w myśl którego warunek z art. 10 Karty Nauczyciela musiałby być spełniony jedynie w chwili nawiązania stosunku pracy, prowadziłby do zanegowania sensu tego uregulowania, a także byłby nieuprawniony w świetle innych przepisów Karty, dotyczących czasu pracy nauczycieli i ich wynagrodzenia. I tak, z treści art. 22 Karty Nauczyciela wynika możliwość zatrudnienia nauczyciela mianowanego w niepełnym wymiarze zajęć w sytuacji, gdy nie można zapewnić mu pracy w pełnym wymiarze w zatrudniającej go szkole, a nie wyraził on zgody na uzupełnienie wymiaru zajęć w innej szkole. Po nowelizacji Karty Nauczyciela, dokonanej ustawą z dnia 14 czerwca 1996 r. (Dz. U. Nr 87, poz. 396) zatrudnienie nauczyciela w niepełnym wymiarze zajęć jest możliwe w razie [...] częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole (art. 22 ust. 2).

Analiza treści przepisów art. 10 i 22 Karty Nauczyciela - przy zastosowaniu reguł wykładni systemowej - prowadzi do wniosku, że nauczyciel mianowany może być zatrudniony jedynie w pełnym wymiarze zajęć. Zmniejszenie wymiaru zajęć, z uwagi na sytuację zaistniałą w zatrudniającej go szkole, jest możliwe tylko w razie spełnienia przesłanek wymienionych w art. 22 Karty. Przepis ten nie byłby potrzebny (a jego nowelizacja byłaby pozbawiona racjonalnego uzasadnienia), gdyby ustawodawca dopuszczał zatrudnienie nauczyciela mianowanego w niepełnym wymiarze z uwagi na zmienione potrzeby szkoły. Omawiany przepis ma charakter gwarancyjny, zapewniając nauczycielowi mianowanemu zatrudnienie w pełnym wymiarze, a możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze ogranicza do wyraźnie w nim określonych sytuacji, przy czym spełnienie opisanych przesłanek powinno być interpretowane ściśle, jako że chodzi o wyjątek od wskazanej zasady.

Omawiane przepisy mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Strony stosunku pracy nie mogą skutecznie w drodze swych czynności doprowadzić do stanu niezgodnego z tymi normami.

Jeżeli zatem wbrew woli nauczyciela mianowanego doszło do niedopuszczalnego ograniczenia pełnego wymiaru zajęć to, przysługuje mu roszczenie o wynagrodzenie w rozmiarze 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.

Przepisy te mają zastosowanie do stosunków pracy nauczycieli na podstawie art. 98 Karty Nauczyciela, ponieważ nie zawiera ona unormowań dotyczących uregulowanych w nich kwestii. Nie można uznać za zasadny pogląd, w myśl którego stosunek pracy nauczycieli został uregulowany w sposób tak szczególny, że nie dotyczy ich zasada przysługiwania wynagrodzenia za pracę wykonaną. Skoro zatem zasada ta dotyczy również nauczycieli, to zachowują oni prawo do wynagrodzenia w razie niewykonywania pracy tylko w sytuacjach wyraźnie uregulowanych prawem. Jedną z takich sytuacji jest gotowość do wykonywania pracy, jeżeli niewykonywanie jest wynikiem przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Jeżeli nauczyciel mianowany jest gotów do świadczenia pracy, a zakład pracy częściowo mu to uniemożliwia, ograniczając jego wymiar zajęć, zachowuje on prawo do pełnego wynagrodzenia. Gotowość do wykonywania pracy nie może być jednak przyjmowana a priori i podlega ocenie w okolicznościach konkretnej sprawy. W ramach tej oceny należy rozważyć ewentualną zgodę nauczyciela na ograniczenie zatrudnienia. Nie można bowiem przyjąć, że nauczyciel, który wyraził zgodę na pracę w niepełnym wymiarze zajęć, jest gotów do jej wykonywania w pełnym wymiarze.

Przedstawione rozważania uzasadniają podjęcie uchwały o treści wyżej wskazanej.

=====