



Sygn. akt II PK 334/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. K.-H.

przeciwko Zespołowi Szkół w S.

o ustalenie i uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 lipca 2013 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń

Społecznych w Z.

z dnia 19 marca 2012 r.,

oddala skargę.

UZASADNIENIE

Powódka E. K. – H. domagała się uznania wypowiedzenia przez pozwaną Zespół Szkół w S. warunków pracy za bezskuteczne. Powódka była i jest nauczycielem u pozwanego. W uzasadnieniu pozwu powódka twierdziła, że jest

zatrudniona u pozwanego na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela informatyki. Pozwany wnosił o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 21.12.2011 r. Sąd Rejonowy w Ś., Wydział Pracy uznał, że E. K.-H. jest zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół w S. od 1.09.2006 r. na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela informatyki w pełnym wymiarze zajęć. Ponadto orzekł o bezskuteczności wypowiedzenie powódce E. K.-H. przez pozwanego Zespół Szkół w S. w dniu 2.09.2011 r. warunków umowy o pracę, bowiem stosowanie art. 42 k.p. do nauczycieli mianowanych jest niedopuszczalne.

Ferując wyrok Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny sprawy. Powódka była zatrudniona od 01.09.1984 r. W dniu 22.03.2001 r. powódka uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego. Z dniem 19.08.2002 r. Zarząd Gminy w S. powierzył powódce stanowisko dyrektora Gminnego Przedszkola w S. na okres 5 lat, tj. do 31.08.2007 r. Stosunek pracy powódki z Gminnym Przedszkolem w S. ustał dniem 31.08.2006 r. w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Zespół Szkół w S. obejmuje Publiczną Szkołę Podstawową S. i Publiczne Gimnazjum nr 1 w S.

Wójt Gminy S. w dniu 14.08.2006 r. powierzył powódce – po przeprowadzonym konkursie – pełnienie funkcji dyrektora Zespołu Szkół w S. od 01.09.2006 r. do 31.08.2011 r. Z dniem 1.09.2006 r. powódka została zatrudniona w Zespole Szkół w S. na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciel informatyki. Powódka nie otrzymała aktu mianowania. Powódka podjęła z dniem 1.09.2006 r. pracę nauczyciela informatyki w Szkole Podstawowej w S. i pracę tę świadczyła w wymiarze 5 godzin zajęć dydaktycznych i 3 godzin ponadwymiarowych. Ten wymiar zajęć powtarzał się w każdym kolejnym roku szkolnym. Powódka podlegała ocenie okresowej, jako nauczyciel i w 2009 r. została oceniona na ocenę bardzo dobrą. Sporządzając arkusz organizacyjny Szkoły Podstawowej w S. na rok szkolny 2011/2012 powódka zaplanowała dla siebie 5 godzin dydaktycznych i 3 godziny ponadwymiarowe.

W dniu 10.08.2011 r. powódka otrzymała od Wójta Gminy S. pismo informujące, że z dniem 1.09.2011 r. zamierza powierzyć na okres 5 lat stanowisko dyrektora J. G. W dniu 1.09.2011 r. dyrektorem Zespołu Szkół w S. został J. G. W

dniu 1.09.2011 r. przydzielił on powódce wszystkie zajęcia w świetlicy w Szkole Podstawowej w wymiarze 26 godzin.

W dniu 1.09.2011 r. powódka otrzymała pismo dyrektora proponujące zatrudnienie od 1.09.2011 r. w Zespole Szkół w S. na stanowisku nauczyciela w świetlicy w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka odmówiła przyjęcia propozycji i oświadczyła, że może przyjąć obowiązki w świetlicy, jeżeli będzie się to wiązało z realizacją pensum w wysokości 18 godzin. W dniu 1.09.2011 r. powódka otrzymała pismo dyrektora informujące, że w związku z wygaśnięciem powierzenia powódce pełnienia funkcji dyrektora Zespołu Szkół w S. oraz brakiem możliwości dalszego zatrudnienia powódki na stanowisku nauczyciela informatyki w pełnym wymiarze godzin tj. 18 godzin tygodniowo, dyrektor proponuje powódce dalsze zatrudnienie stosowne do posiadanych kwalifikacji, na stanowisku nauczyciela wychowawcy świetlicy w pełnym wymiarze godzin tj. 26 godzin tygodniowo na czas nieokreślony od 1.09.2011 r. Nieprzyjęcie powyższych warunków równoznaczne będzie z traktowaniem pisma, jako rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. Powódka jakoby nie przyjęła powyższej propozycji. Od 1.09.2011 r. świadczy jednak pracę w pozwanym Zespole, jako nauczyciel wychowawca świetlicy w wymiarze 26 godzin tygodniowo.

Rozstrzygając spór Sąd Rejonowy przyjął, że powódka była zatrudniona na podstawie mianowania. Powódce nie został wydany akt mianowania, jednakże została dopuszczona do pracy, jako nauczyciel mianowany i wobec tego musi być traktowana przez cały okres zatrudnienia od 1.09.2006 r., jako nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania. Wobec powyższego na podstawie art. 189 k.p.c. powódka była uprawniona do domagania się ustalenia zatrudnienia na podstawie mianowania, nie zaś na podstawie umowy o pracę. Do nauczyciela mianowanego nie stosuje zdaniem sądu pierwszej instancji art. 42 k.p., co jednoznacznie wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego. Sąd Rejonowy potraktował zaś pismo z 2.09.2011 r. o zmianie warunków zatrudnienia powódki, jako wypowiedzenie zmieniające. Z uwagi na powyższe uznał, na podstawie art. 45 k.p., wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne.

Apelację od wyroku sądu pierwszej instancji wywiódł pozwany. Zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie lub nie zastosowanie:

- art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 7.09.1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.), przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że powierzenie stanowiska dyrektora szkoły powódce było jednoznaczne z zatrudnieniem jej w szkole, jako nauczyciela na podstawie mianowania na czas nieokreślony,

- art. 36 ust. 1 ustawy o systemie oświaty przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że powierzenie stanowiska dyrektora szkoły powódce było jednoznaczne z zatrudnieniem jej w szkole jako nauczyciela informatyki w pełnym wymiarze zajęć na podstawie mianowania na czas nieokreślony,

- art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela (ustawa z dnia 26.01.1982 r. - Karta Nauczyciela jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r., Nr 97, poz. 674 ze zm.), przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że powierzenie stanowiska dyrektora szkoły nauczycielowi niezatrudnionemu wcześniej w tej szkole wraz z pensum nauczyciela nie stanowi potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, o której mowa w tym przepisie, uzasadniającej zatrudnienie tego dyrektora na czas nieokreślony - tj. okres powierzenia stanowiska dyrektora;

- art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że istniały i istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony;

- art. 189 k.p.c. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że przepis ten może stanowić podstawę rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie;

- art. 6 k.c. w związku z art. 189 k.p.c. przez zaniechanie zastosowania zasady określonej w tym przepisie w stosunku do powódki, a zarzucenie pozwanemu, że nie przedstawił żadnych dowodów, że powódka została zatrudniona z dniem 1.09.2006 r. na podstawie umowy o pracę;

2. naruszenie prawa procesowego, tj.: a) art. 227 i art. 232 k.p.c. i art. 233 k.p.c.

Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości. Ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 19 marca 2012 r., zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 1 i orzekł, że powódka jest zatrudniona na podstawie mianowania w charakterze nauczyciela (bez wskazania przedmiotów, jakich naucza) w pozostałej części powództwo oddalił. Oddalił też apelację pozwanego. W motywach wyroku sąd drugiej instancji ustalił, że Sąd Rejonowy przeprowadził w sprawie wyczerpujące postępowanie dowodowe i prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy. Jednakże z ustalonego stanu faktycznego wywiódł nieprawidłowy wniosek uznając, że w akcie mianowania nauczyciela wskazuje się, przedmiot, który nauczyciel wykłada.

Przepisy prawa oświatowego (Karta Nauczyciela i ustawa o systemie oświaty) - zdaniem Sądu Okręgowego - nie wskazują obowiązku wpisywania w akcie mianowania, czy też w umowie o pracę rodzaju przedmiotu, w którym się nauczyciel wyspecjalizował i którego będzie nauczał. Nauczyciele są zatrudniani na stanowisku nauczyciela bez przedmiotu specjalizacji. Art. 11 Karty Nauczyciela reguluje jedynie, że dyrektor szkoły nawiązuje z nauczycielem stosunek pracy odpowiednio na podstawie umowy o pracę lub mianowania na stanowisku zgodnym z posiadanymi przez nauczyciela kwalifikacjami oraz zgodnie z posiadanym przez nauczyciela stopniem awansu zawodowego.

Oceniając charakter zawartego stosunku pracy, Sąd Okręgowy przyjął za sądem pierwszej instancji, że pomimo tego, iż powódka nie otrzymała aktu mianowania, to w momencie objęcia stanowiska dyrektora szkoły powódka była nauczycielem mianowanym, z którym zgodnie z art. 10 ust. 1 Karty Nauczyciela stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania lub na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Odnosząc powyższe do zarzutów apelacyjnych, tj. naruszenia art. 36 ust. 1 ustawy o systemie oświaty należało uznać, zdaniem Sądu Okręgowego - a wbrew twierdzeniom apelacji - iż Sąd Rejonowy prawidłowo wywiódł, że powierzenie stanowiska dyrektora szkoły jest jednoznacznie z zatrudnieniem na podstawie mianowania. Sąd drugiej instancji ustalił też, iż zatrudnienie to było bezterminowe.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wniosła strona powodowa, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego (art. 11, art. 14 i art. 18 Karty Nauczyciela), a także naruszenia prawa procesowego, tj. art. 321 § 1 k.p.c., art. 316 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wnosił o odrzucenie skargi, bowiem nie było podstaw do przywrócenia terminu do jej złożenia. Z ostrożności procesowej pozwany wnosił o nieprzyjmowanie skargi lub jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki nie ma podstaw prawnych i dlatego została oddalona.

Brakuje uzasadnienia dla zamieszczonych w skardze kasacyjnej zarzutów natury prawnoprocesowej, a w szczególności zarzutów naruszenia art. 316 k.p.c. i art. 321 k.p.c. Sąd drugiej instancji orzekający w sprawie wydał orzeczenie w zakresie żądania powódki. Pozew kwestionował bowiem dokonana zmianę warunków pracy, co było możliwe jedynie po ustaleniu, iż powódka jest pracownikiem mianowanym. Kwestia podstawy prawnej zatrudnienia powódki była sporna między stronami i dlatego takie ustalenie było konieczne przed orzeczeniem o charakterze prawnym zmiany warunków pracy powódki. Także nie doszło do naruszenia normy zawartej w art. 382 k.p.c. Przepis ma charakter ogólnej dyrektywy kompetencyjnej i nie stanowi samodzielnej podstawy działania sądu odwoławczego, gdyż swoją funkcję merytoryczną spełnia on stosując, poprzez odesłanie z art. 391 k.p.c., różne przepisy normujące postępowanie przed sądem pierwszej instancji. O obrazie art. 382 k.p.c. w sensie naruszenia kompetencji sądu odwoławczego lub niespełnienia jego funkcji procesowej mówić, więc w zasadzie nie można.

Wyrok Sądu drugiej instancji z uwagi na merytoryczną poprawność odpowiada prawu, aczkolwiek wymagałby dodatkowego uzasadnienia dokonanego przez pryzmat art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela oraz art. 20 tego aktu prawnego. Na wstępie trzeba zauważyć, iż priorytetowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu ma ustalenie, że powódka była nauczycielem mianowanym. Z tym bowiem łączą się dalsze konsekwencje prawne w zakresie możliwości dokonywania zmian

obowiązków powódki. Powszechnie przyjmuje się, że wobec nauczyciela mianowanego nie jest dopuszczalne wypowiedzenie zmieniające (por. wyrok SN z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98 – OSNP z 2000 r. nr 8, poz. 300). Jednakże Karta Nauczyciela zawiera inne instrumenty prawne, które pozwalają na modyfikacje owego zatrudnienia, które z istoty i charakteru jest bardziej ochronne dla pracownika (w zakresie możliwości jego zwolnienia z pracy), ale odmienne od umownego stosunku pracy innych grup zawodowych w zakresie ciążących na nauczycielu obowiązków z racji zajmowanego stanowiska.

W tym kontekście wykładnia art. 14 w powiązaniu z art. 11 Karty Nauczyciela dokonana przez Sąd Okręgowy jest prawidłowa. Przepis art. 14 określa treść aktu mianowania lub umowy o pracę. Przepis art. 14 ust. 2 Karty został dodany ustawą z dnia 9 maja 2007 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2007 r. Nr 102, poz. 689). W razie nawiązania stosunku pracy z nauczycielem przez zespół szkół akt mianowania lub umowa o pracę powinny określać szkoły, w których nauczyciel ma wykonywać pracę. Zgodnie z treścią tego przepisu, wystarczy wskazanie typu (rodzaju) szkoły, w której pracuje nauczyciel. Przepis ten nie wpływa na zmianę interpretacji prawa wyrażonej w wyroku SN z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 849/00, a jedynie wskazuje, że w razie istnienia zespołu szkół trzeba połączyć zatrudnienie w jedną z nich.

Natomiast odnośnie do art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela trzeba wskazać - poza argumentacją przedstawioną przez Sąd Okręgowy - iż *ad casum* chodzi o możliwość zmiany stanowiska pracy powódki z nauczyciela na nauczyciela-wychowawcę świetlicy. Powódka twierdziła, że jest to niemożliwe wobec nauczyciela mianowanego i interpretowała pismo dyrektora skierowane do niej w przedmiocie zmiany stanowiska, jako wypowiedzenie zmieniające. Tymczasem w Kartie Nauczyciela dla pracowników mianowanych został przewidziany inny tryb zmiany stanowiska. Mianowicie szczególny sposób takiej zmiany określony został w art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela. Zgodnie z tym przepisem nauczyciel mianowany może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu, lecz wówczas za jego zgodą, na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko. Dotyczy on więc kilku sytuacji, z których w sprawie chodziło o przeniesienie powódki na inne stanowisko w tej samej

szkole. W pierwszym rzędzie należało ocenić, jaka była treść łączącego strony stosunku pracy (zwłaszcza w zakresie stanowiska) i czy doszło do przeniesienia powódki na inne stanowisko. Powódka - jak trafnie ustalił Sąd Okręgowy - była nauczycielem mianowanym. Nie można przyjąć, aby powódka była zatrudniona na stanowisku nauczyciela informatyki w tym znaczeniu, że treść stosunku pracy zobowiązywała pracodawcę do przydzielenia jej nauczania tylko z tego przedmiotu, nawet z wyłączeniem przedmiotów zbliżonych tematycznie.

Jak trafnie przyjęto w powoływanym już wyroku Sądu Najwyższego I PKN 849/00, Karta Nauczyciela używa pojęcia "stanowisko" w różnych znaczeniach. W najszerszym tego słowa rozumieniu posługuje się tym pojęciem dla oznaczenia stanowiska nauczyciela w ogólności (np. art. 9 ust. 1), w nieco węższym w odniesieniu do podstawy zatrudnienia. Te pojęcia są jednak nieadekwatne dla określenia stanowiska pracy w rozumieniu art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela. Z jego treści wynika, bowiem, że zmiana stanowiska pracy następuje w ramach wykonywania zatrudnienia przez nauczyciela mianowanego. Stanowisko pracy w rozumieniu tego przepisu jest, więc pojęciem szczególnym i węższym niż wykonywanie zatrudnienia nauczyciela mianowanego. Inaczej mówiąc, z treści tego przepisu wynika, wprost, że nauczyciel mianowany może być zatrudniony na różnych stanowiskach i przeniesienie z jednego stanowiska na inne w tej samej szkole może nastąpić z urzędu za jego zgodą lub na jego prośbę. Znaczenie pojęcia stanowisko pracy z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela nie może być też wyprowadzone z art. 11 i art. 14 Karty Nauczyciela. Według tych przepisów dyrektor szkoły nawiązuje z nauczycielem stosunek pracy odpowiednio na podstawie umowy o pracę lub mianowania na stanowisku zgodnym z posiadanymi przez nauczyciela kwalifikacjami oraz zgodnie z posiadanym przez nauczyciela stopniem awansu zawodowego (art. 11) oraz akt mianowania lub umowa o pracę powinny w szczególności określić stanowisko i miejsce pracy (art. 14 pkt 1). Sugerują więc one, że "stanowisko" to stanowisko nauczyciela o określonych kwalifikacjach (np. nauczyciel biologii). Nie jest to jednak interpretacja prawidłowa, gdyż w innych przepisach Karta Nauczyciela nie wiąże już ze szczegółowo określonym przedmiotem nauczania (kwalifikacji) skutków prawnych, z jednym wyjątkiem dotyczącym "stanowiska nauczyciela religii" (por. art. 28 ust. 2a).

Rozumieniem pojęcia stanowisko pracy z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, Sąd Najwyższy zajmował się w wyroku z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 217/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 15, poz. 479); i słusznie stwierdził, że należy je interpretować zgodnie z art. 42 Karty. Przepis ten dotyczy tygodniowego wymiaru zajęć, który odnosi do poszczególnych stanowisk pracy. W przepisie tym wyróżnia się stanowiska nauczycielskie w różnych typach (rodzajach) szkół, np. nauczyciele przedszkoli, szkół podstawowych, kolegiów nauczycielskich, praktycznej nauki zawodu, wychowawcy w świetlicach i internatach itp. Przeniesienie z jednej do drugiej z kategorii stanowisk wymienionych w tym przepisie jest przeniesieniem na inne stanowisko w rozumieniu art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Taka zmiana w przypadku powódki miała miejsce. Pismem z dnia 1 września 2011 r. zaproponowano zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela wychowawcy w świetlicy w pełnym wymiarze godzin tj. 26 godzin tygodniowo. Nieprzyjęcie tych warunków miało być równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem. Powódka rozpoczęła pracę jako nauczyciel wychowawca. Poszukując właściwej subsumpcji normy prawnej dla przedstawionego stanu faktycznego i treści pisma dyrektora szkoły trzeba powołać się na art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela oraz art. 20 tej ustawy. Zgodnie z ostatnio powołanym przepisem dyrektor szkoły m.in. w razie: zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może także wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Reakcja powódki na pismo dyrektora mogła zatem być różna. Powódka mogła podjąć pracę w zmienionym zakresie lub uznać pismo z dnia 1 września 2011 r. za wypowiedzenie złożone na zasadzie art. 20 ust. 1 Karty. Mogła też wystąpić z wnioskiem o obniżenie rozmiaru zatrudnienia.

Niewątpliwie, podejmując pracę, wybrała pierwsze rozwiązanie. Przez fakt podjęcia pracy na innym stanowisku, powódka zaaprobowała modyfikację warunków pracy. Trzeba raz jeszcze wskazać, że alternatywą dla tych działań

byłoby wypowiedzenie lub stan nieczynny, o którym mowa w art. 20 Karty Nauczyciela i dalsze jego ewentualne konsekwencje.

Z tych względów skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw i podlegała oddaleniu.