

Wyrok z dnia 25 stycznia 2001 r.

I PKN 215/00

Do przeniesienia nauczyciela mianowanego w stan nieczynny (art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) nie ma zastosowania art. 41 KP.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Walerian Sanetra

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2001 r. sprawy z powództwa Bożeny S. przeciwko Szkole Podstawowej w S. o stwierdzenie bezskuteczności przeniesienia w stan nieczynny, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 9 grudnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bochni wyrokiem z 21 września 1999 r. oddalił powództwo Bożeny S. przeciwko Szkole Podstawowej w S. o stwierdzenie bezskuteczności przeniesienia powódki w stan nieczynny.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka pracowała w pozwanej Szkole od 1982 r., z tym że od 1 kwietnia 1986 r. jako nauczyciel mianowany. W czerwcu 1989 r. ukończyła Studium Nauczycielskie w T., uzyskując przygotowanie do zawodu nauczyciela w szkole podstawowej o specjalności nauczanie początkowe. W pozwanej Szkole uczyła wychowania plastycznego w klasach I-III oraz wychowania fizycznego w klasach IV-VIII (przez pół roku od września 1997 r. do lutego 1998 r.). W czasie pracy w pozwanej Szkole powódka (absolwentka Państwowego Liceum Sztuk Plastycznych) była kilkakrotnie kierowana na obowiązkowe doskonalenie zawodowe w celu ukończenia studiów wyższych i uzyskania tytułu magistra, jednak nie wykorzystała tej szansy. W maju 1987 r. powódka rozpoczęła wyższe studia zaoczne w Wyższej

Szkole Pedagogicznej w C. na kierunku matematyka, jednak przerwała je po zaliczeniu drugiego roku. Pismem z 25 maja 1999 r. dyrektor pozwanej Szkoły przeniósł powódkę w stan nieczynny, uzasadniając swoją decyzję zmianami organizacyjnymi, w wyniku których zmniejszyła się liczba oddziałów w pozwanej Szkole. W roku szkolnym 1999/2000 w związku ze zmianami organizacyjnymi pracę straciło, łącznie z powódką, siedmiu nauczycieli. W chwili doręczenia powódce decyzji dyrektora powódka przebywała od 18 lutego 1999 r. na zwolnieniu lekarskim. Wcześniej, przez prawie rok - od 24 lutego 1998 r. do 18 lutego 1999 r. - korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Sąd Rejonowy ocenił, że zaistniały przesłanki do przeniesienia powódki w stan nieczynny na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela, ponieważ w pozwanej Szkole, w związku z reformą oświaty, doszło do zmniejszenia ilości oddziałów. O wyborze powódki do przeniesienia w stan nieczynny zdecydowały jej niższe od innych nauczycieli kwalifikacje zawodowe, albowiem w pozwanej Szkole w roku szkolnym 1999/2000 nauczania początkowego w klasach I-III uczyć miało trzech nauczycieli, przy czym ci trzej pozostali mieli wyższe wykształcenie, podczas gdy powódka tylko średnie oraz Studium Nauczycielskie. Również przedłużająca się nieobecność powódki w pracy spowodowana urlopem dla poratowania zdrowia, a następnie długotrwałym zwolnieniem lekarskim, wpłynęła na decyzję dyrektora Szkoły, ponieważ jej absencja powodowała dezorganizację pracy. Sąd Rejonowy ocenił, że przeniesieniu powódki w stan nieczynny nie stało na przeszkodzie korzystanie przez nią ze zwolnienia lekarskiego, ponieważ do nauczyciela mianowanego nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy o zakazie wypowiedzania umów o pracę w czasie urlopu pracownika lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, na przykład spowodowanej chorobą (zwłaszcza art. 41 KP). Przeniesienie w stan nieczynny jest wyczerpująco uregulowane w art. 20 Karty Nauczyciela i nie może być traktowane jako swojego rodzaju wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy nauczyciela (art. 42 KP), do którego powinno się stosować przepisy Kodeksu pracy (w tym art. 41 KP).

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 9 grudnia 1999 r. oddalił apelację powódki. W apelacji powódka zarzuciła naruszenie art. 41 i 42 KP oraz art. 20 i 91c Karty Nauczyciela w związku z przeniesieniem jej w stan nieczynny, a więc dokonaniem zmiany warunków jej pracy w czasie, gdy przebywała na zwolnieniu lekarskim. W uzasadnieniu apelacji powódka przedstawiła pogląd, że w rozpoznawanej sprawie ma zastosowanie art. 91c Karty Nau-

czyciela, który w sprawach nieuregulowanych Kartą odsyła do przepisów Kodeksu pracy. Zdaniem powódki, skoro art. 20 Karty Nauczyciela nie precyzuje sposobu dokonywania przeniesienia w stan nieczynny, to należy zastosować procedurę wskazaną w art. 42 KP, a to oznacza również zastosowanie art. 41 KP.

Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu powódki, że czynność przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny jest analogiczna do wypowiedzenia warunków pracy i płacy (wypowiedzenia zmieniającego) przy umowie o pracę, na które nałożone są w Kodeksie pracy określone wymagania co do trybu i formy zawarte w art. 41 i 42 KP. Sąd Okręgowy powołał się przy tym na pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 467/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 678, zgodnie z którym przeniesienie w stan nieczynny jest innego rodzaju czynnością prawną (w szerokim rozumieniu) niż wypowiedzenie umowy o pracę lub warunków pracy i płacy. Świadczy o tym cel przeniesienia w stan nieczynny, które nie ma prowadzić do rozwiązania stosunku pracy nauczyciela, lecz stworzenie mu możliwości „przeczekania” okresu wynikającego z braku zapotrzebowania na jego pracę w danej szkole. Przeniesienie w stan nieczynny nie powoduje rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, lecz wygaśnięcie stosunku pracy *ex lege* po upływie sześciomiesięcznego pozostawania w stanie nieczynnym. Skoro przeniesienie w stan nieczynny nie jest wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy, to nie doszło do naruszenia art. 41 i 42 KP w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Sąd Okręgowy stwierdził również, że przeniesienie powódki w stan nieczynny nie naruszyło art. 8 KP, albowiem dyrektor Szkoły nie naruszył prawa, a długotrwała nieobecność powódki w pracy, chociaż usprawiedliwiona, dezorganizowała pracę w Szkole. Doświadczenie zawodowe, na które powołuje się powódka, nie może zrekompensować jej nieobecności w pracy ani niższego od innych nauczycieli wykształcenia. Okoliczność, że powódka rozpoczęła studia wyższe jest bez znaczenia, skoro ich nie ukończyła, a nawet ich nie kontynuuje. Dyrektor Szkoły miał prawo tak dobrać kadrę nauczycielską, aby była ona jak najlepiej wykształcona.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając go w całości. Jako podstawę kasacyjną skarżąca wskazała naruszenie prawa materialnego, a to art. 8, art. 41 i art. 42 KP oraz art. 20 i art. 91c Karty Nauczyciela, przez uznanie, że przeniesienie powódki w stan nieczynny, a więc dokonanie zmiany jej warunków pracy, w czasie gdy znajdowała się na zwolnieniu lekarskim, było zgodne z prawem. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzające-

go go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. W uzasadnieniu kasacji skarżąca podniosła, że pomimo dyspozycji art. 5 KP, do nauczycieli przenoszonych w stan nieczynny należy stosować Kodeks pracy, co wynika z art. 91c Karty Nauczyciela. Ponieważ art. 20 Karty Nauczyciela reguluje jedynie kwestie merytoryczne, a nie mówi nic na temat procedury, w szczególności tego, kiedy i jak należy wręczyć nauczycielowi decyzję o przeniesieniu w stan nieczynny, przepisy Kodeksu pracy oraz zasady współżycia społecznego nakazują zastosować tutaj odpowiednie procedury przewidziane w Kodeksie pracy - w związku z tym, że każdy nauczyciel jest także pracownikiem. Przeniesienie w stan nieczynny należy uznać za zmianę warunków pracy, a tym samym powinno się stosować do tej instytucji art. 41 i 42 KP. Pozwany nie mógł wręczyć pówódce decyzji o przeniesieniu jej w stan nieczynny w czasie, gdy korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Brak jest podstaw do tego, aby nauczyciel przebywał jednocześnie na zwolnieniu lekarskim i w stanie nieczynnym, albowiem nie może pobierać jednocześnie wynagrodzenia z dwóch źródeł. Przeniesienie w stan nieczynny nauczyciela przebywającego na zwolnieniu lekarskim kłóci się z jego powinnością ciągłej gotowości do pracy, skoro pracodawca powinien mieć możliwość powierzenia mu w każdym czasie innej pracy. Przeniesienie w stan nieczynny wiąże się, co prawda, z zachowaniem dotychczas przysługujących nauczycielowi świadczeń, ale jest to instytucja zmierzająca do rozwiązania stosunku pracy, co również przekonuje o konieczności stosowania do niej przepisów Kodeksu pracy, w przeciwnym razie nauczyciel jako pracownik pozostanie bez ochrony prawnej. Skarżąca powołała się w kasacji na wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie w sprawie VI Pa 365/99, w którym wyrażony został pogląd, że w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, gdy nauczyciel korzysta z urlopu dla poratowania zdrowia, nie można dokonać przeniesienia go w stan nieczynny.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Przeniesienie nauczyciela mianowanego w stan nieczynny na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela nie może być identyfikowane ani traktowane jako czynność analogiczna do wypowiedzenia umowy o pracę albo do wypowiedzenia zmieniającego treść takiej umowy (pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy w przywołanym przez Sąd Okręgowy wyroku z 12 stycz-

nia 1998 r., I PKN 467/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 678, którego tezę i argumentację prawną Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę w całości podziela). Tylko przy takim założeniu, że przeniesienie w stan nieczynny jest analogiczne do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy możliwe byłoby pomocnicze (na podstawie art. 91c Karty Nauczyciela) stosowanie do przeniesienia nauczyciela mianowanego w stan nieczynny przepisu art. 41 KP, gdyż dotyczy on jedynie zakazu wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę w czasie urlopu pracownika lub innej jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, spowodowanej na przykład chorobą. Przeniesienie w stan nieczynny nie jest jednak wypowiedzeniem umowy o pracę lub wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, lecz innego rodzaju czynnością prawną pracodawcy, różniącą się w istotny sposób od wypowiedzenia umowy o pracę. Świadczy o tym między innymi to, że - w odróżnieniu od wypowiedzenia - jego celem nie jest rozwiązanie stosunku pracy, lecz stworzenie nauczycielowi szansy (możliwości) pozostawania w stosunku zatrudnienia w okresie braku zapotrzebowania na jego pracę, z założeniem, że może takie zapotrzebowanie pojawić się w przyszłości. Celem przeniesienia w stan nieczynny nie jest też doprowadzenie do trwałej zmiany warunków pracy lub płacy. Przeniesienie takie nie powoduje rozwiązania, lecz wygaśnięcie z mocy prawa stosunku pracy nauczyciela (art. 20 ust. 6 Karty Nauczyciela) po upływie sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym. Za nieuzasadniony należy zatem uznać zarzut kasacji dotyczący naruszenia art. 41 i art. 42 KP w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, skoro instytucja przeniesienia nauczyciela mianowanego w stan nieczynny nie da się funkcjonalnie porównać z wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę.

Przeniesienie w stan nieczynny jest jednostronnie dokonaną przez pracodawcę (reprezentowanego przez dyrektora szkoły) czynnością prawną powodującą zmianę na niekorzyść sytuacji pracowniczej nauczyciela mianowanego, która dla swej skuteczności prawnej nie wymaga wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 438/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 10). Nauczyciel pozbawiony zostaje stabilizacji zatrudnienia, staje przed realną perspektywą jego utraty, otrzymuje zmniejszone wynagrodzenie, ograniczone do wynagrodzenia zasadniczego (art. 20 ust. 6 Karty Nauczyciela). Jednocześnie nauczyciel taki ma pierwszeństwo przywrócenia go do pracy w razie powstania możliwości zatrudnienia go (art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela). Zmianą na niekorzyść jest również pozostawanie nauczyciela w przymusowej bezczynności ze względu na brak zapotrzebo-

wania na jego pracę. Nie jest to jednak czynność pracodawcy wypowiedająca lub rozwiązująca stosunek pracy nauczyciela i dlatego nie znajdują do niej zastosowania - poprzez art. 91c Karty Nauczyciela - przepisy art. 41 i 42 KP.

Ochrona przewidziana w art. 41 KP dotyczy jedynie wypowiedzenia umowy o pracę, nie dotyczy natomiast innych sposobów rozwiązania stosunku pracy (np. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia) ani innych stosunków pracy niż wynikające z umowy o pracę jako źródła jego nawiązania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 1983 r., I PRN 108/83, nie publikowany, zgodnie z którym w czasie urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy można rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 KP oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 1994 r., I PZP 60/93, PiZS 1994, nr 7, s. 78, zgodnie z którą do stosunku pracy z wyboru nie stosuje się art. 41 KP).

Niezrozumiałe są wyrażone w kasacji obawy co do tego, że przebywanie nauczyciela jednocześnie na zwolnieniu lekarskim oraz w stanie nieczynnym będzie powodowało możliwość pobierania przez niego wynagrodzenia z dwóch źródeł - raz świadczeń z tytułu choroby, drugi raz wynagrodzenia za przebywanie w stanie nieczynnym. Obaw tych nie można podzielić, albowiem oczywiste jest, że w takiej sytuacji nauczyciel - pozostając ciągle w stosunku zatrudnienia - będzie miał uprawnienie tylko do jednego świadczenia z tytułu choroby.

Nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 8 KP. W postawieniu tego zarzutu zawarta jest sprzeczność, gdyż albo dyrektor Szkoły naruszył prawo, przenosząc powódkę w stan nieczynny wbrew wymogom przewidzianym w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela oraz art. 41 i 42 KP w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, albo też działając w granicach przysługującego mu prawa, nadużył tego prawa podmiotowego korzystając z niego w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. W kasacji brak jest uzasadnienia twierdzenia, że w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy doszło do nadużycia prawa w wyniku uczynienia przez dyrektora Szkoły użytku z przysługującego mu prawa w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego. Za takie uzasadnienie nie może być uznane stanowisko powódki prezentowane w kasacji, że przeniesienie w stan nieczynny jest instytucją zmierzającą do rozwiązania stosunku pracy, a zatem odmowa przyznania nauczycielowi jako pracownikowi ochrony przed rozwiązaniem tego stosunku byłaby sprzeczna z prawem i zasadami współżycia społecznego. Tak skonstruowany zarzut

jest w istocie skierowany w stosunku do ustawodawcy, a nie pracodawcy. Nie można też przyjąć, że sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współżycia społecznego polega na zachowaniu pracodawcy naruszającym art. 20 Karty Nauczyciela oraz art. 41 i 42 KP. Czym innym jest bowiem naruszenie prawa (przedmiotowego), a czym innym nadużycie prawa (podmiotowego). Skoro kasacja nie podaje uzasadnienia do tezy, że doszło do naruszenia art. 8 KP, to zarzut ten jest gołosłowny i w związku z tym nie zasługuje na uwzględnienie.

Pogląd wyrażony przez Sąd Okręgowy w Krakowie w wyroku wydanym w sprawie VI Pa 365/99, na który powołuje się skarżąca, nie jest wiążący dla Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym - pomijając to, że dotyczy innych stron, a ponadto odnosi się do przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny w czasie jego przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia, nie zaś na zwolnieniu lekarskim. Z kolei odwołanie się przez powódkę do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1995 r., I PRN 83/95 (OSNAPIUS 1996 nr 12, poz. 169), w celu wykazania, że do przeniesienia w stan nieczynny stosuje się art. 41 KP, jest pozbawione racji, gdyż wyrok ten dotyczy innej kwestii, a stosowanie „per analogiam” poglądu w nim wyrażonego do rozpoznawanej sprawy jest niemożliwe ze względu na odmienną stan faktyczny.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹² KPC.

=====